

GRADO DE CONCRECIÓN EXIGIBLE PARA IDENTIFICAR LA CAUSA DE LA SUSTITUCIÓN EN EL CONTRATO DE INTERINIDAD

[Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 10 de mayo de 2011,
rec. núm. 2588/2010] *

ARÁNZAZU ROLDÁN MARTÍNEZ

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad Europea de Madrid*

Extracto:

CONFORME a la doctrina unificada del Tribunal Supremo, la desaparición del motivo específico de sustitución, que las partes han consignado en el contrato, justifica la extinción del mismo, aun cuando subsista el derecho a la reincorporación del trabajador sustituido. En la sentencia objeto de este comentario, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo tiene ocasión de interpretar la cláusula de un contrato de interinidad, en el que las partes habían empleado una fórmula ambigua para identificar la causa de la sustitución, ya que se limitaban a indicar que se celebraba para «sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo», sin precisar más. La doctrina sentada por el Tribunal en la Sentencia de 10 de mayo de 2011 destaca el papel negocial de las partes para identificar con mayor o menor nivel de concreción el motivo de la sustitución y, en consecuencia, para pactar la causa de la extinción.

Palabras clave: contrato de interinidad, extinción de contrato de duración determinada, despido, incapacidad temporal y suspensión por maternidad.

* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *RTSS*. CEF, núm. 340, julio 2011 o en *Normacef Socio-Laboral (NSJ038875)*.

TERMINATION OF A STAND-IN EMPLOYMENT CONTRACT WHEN THE REASON FOR THE SUBSTITUTION IS DEFINED IN GENERIC TERMS

[Commentary on the SCR, Employment Division, of 10th May 2011,
rec. no. 2588/2010] *

ARÁNZAZU ROLDÁN MARTÍNEZ

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad Europea de Madrid*

Abstract:

THE Supreme Court has consistently held that, when the specific grounds for substitution that the parties have stated in a contract have disappeared, this justifies the termination of the contract, even in cases where the employee who is replaced maintains the right to return to their post. In the decision with which we are concerned here, the Employment Division of the Supreme Court had the opportunity to construe the terms of a stand-in contract in which the parties had used an ambiguous formula to define the grounds for substitution. All it stated was that the purpose of the contract was to «replace employees with the right to reserved employment posts», without going into any more detail. The Court's Ruling of 10th May 2011 stresses the negotiating role of the parties, enabling them to identify the grounds for substitution with greater or lesser precision and thus agree on the grounds for termination.

Keywords: stand-in employment contract, termination of fixed-term contract, dismissal, temporary invalidity and maternity leave.

* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *RTSS*. CEF, núm. 340, julio 2011 o en *Normacef Socio-Laboral (NSJ038875)*.

Sumario

- I. El planteamiento de la cuestión.
- II. Evolución de la jurisprudencia sobre la causa del contrato y los efectos del cambio del motivo de la sustitución.
 - 2.1. El peso de la interpretación doctrinal y jurisprudencial realizada bajo la vigencia del Reglamento de 1984: el cambio de la causa de sustitución no afecta al mantenimiento del contrato.
 - 2.2. Las escasas variaciones registradas en los primeros comentarios doctrinales y judiciales de los Reglamentos de 1994 y 1998.
 - 2.3. El cambio de orientación de la jurisprudencia producido a partir de las Sentencias del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2008 y 13 de mayo de 2008: la finalización de la específica causa de sustitución identificada en el contrato es causa de extinción.
- III. La Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 2011: reconocimiento a las partes del poder negocial para identificar con mayor o menor amplitud la causa de la sustitución.

I. EL PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

El contrato de interinidad por sustitución es una modalidad contractual aparentemente sencilla, en lo que hace referencia a la causa. El artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores –en adelante TRET–, con una redacción que apenas ha variado desde la Ley de Relaciones Laborales de 1976,¹ señala que se podrá concertar el contrato: «cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución».

La causa queda definida por la concurrencia de dos requisitos: en primer lugar, se trata de sustituir a un trabajador que está ausente temporalmente de la empresa y, en segundo lugar, durante su ausencia, el trabajador debe tener reservado el puesto de trabajo.

Mientras que en el contrato para obra o servicio determinado y en el contrato eventual el legislador exige expresamente que se identifique «con precisión y claridad» la causa del contrato [arts. 2.2 a)² y 3.2 a)³ RD 2720/1998],⁴ en el de interinidad no se ha considerado necesario, toda vez que dicha precisión y claridad se consideran logradas con la identificación del «trabajador sustituido y la causa de la sustitución» y la indicación de «si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel» [art. 4.2 a) RD 2720/1998].

La duración del contrato se vincula al mantenimiento de los dos presupuestos: la ausencia y la reserva del puesto de trabajo. En este sentido, el artículo 4.2 b) indica que «la duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo».

El contrato se extinguirá cuando desaparezca la causa que sirvió para justificarlo, lo que puede obedecer a alguno de los siguientes motivos [art. 8.1 c) RD 2720/1998]:

1. La reincorporación del trabajador sustituido.
2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
3. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

¹ Artículo 15.1 c) Ley de Relaciones Laborales: «Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos siguientes (...) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto del trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución».

² Artículo 2.2 a): «El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto».

³ Artículo 3.2 a): «El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo».

⁴ Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada

La sencillez del contrato, como decíamos al principio, es aparente. Conforme nos adentramos en el estudio de la causa, surgen problemas interpretativos que repercuten en la duración del contrato y en su extinción.

De esta forma, se hace preciso aclarar si la causa del contrato es la «ausencia» del trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo o si, concretando más, es el «motivo específico» que ha provocado la necesidad o conveniencia de ausentarse temporalmente de la empresa. La respuesta a este interrogante tiene una importante repercusión en la práctica de las empresas, ya que es relativamente habitual que un trabajador inicie una ausencia por un motivo, por ejemplo, una maternidad, y que dicha ausencia se prolongue por el nacimiento de un nuevo motivo, por ejemplo, una excedencia por cuidado de hijos. ¿Cuál es la causa del contrato, la «ausencia» mientras se vaya manteniendo la reserva del puesto, ya sea por el motivo inicial o por los subsiguientes, o la causa es el motivo que se especificó en el contrato? Que se opte por una u otra interpretación condiciona la calificación que, finalmente, el juez hará de la extinción del contrato y, también, como se verá en este comentario, la posibilidad de beneficiarse de las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones de Seguridad Social. En el ejemplo que hemos puesto, si la causa es la ausencia, la extinción por finalización de la baja por maternidad será calificada como despido improcedente, con la consiguiente obligación de indemnizar con 45 días de salario por año de servicio. Por el contrario, si la causa del contrato es el motivo de la sustitución que se consignó en el contrato, la maternidad, aquel se entenderá extinguido correctamente, sin obligación alguna de indemnizar y se abrirá al empresario la posibilidad de celebrar un segundo contrato de interinidad para sustituir al excedente, acogiéndose, si se dan los requisitos, a las reducciones en las cuotas de Seguridad Social.

La sentencia objeto de este comentario aborda esta cuestión. En el caso concreto, se consignó expresamente como «causa» del contrato: «sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo»; la trabajadora sustituida se encontraba en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común desde el 15 de abril de 2009 y fue dada de alta el 15 de septiembre del mismo año; el 16 de septiembre comenzó una baja por maternidad. El 17 de septiembre de 2009 la empresa notificó a la interina la finalización de su contrato de trabajo con efectos de ese día. La empresa contrató el 22 de septiembre de 2009 a otra persona para sustituir a la trabajadora que estaba ahora de baja por maternidad, con los beneficios atribuidos por el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1997 (modificado por la disp. adic. 15.^a de la LO 3/2007, de 22 de marzo).

Hasta fechas recientes, los Tribunales han sido reacios a reconocer la autonomía de cada motivo de sustitución, como factor que incide directamente en la duración y extinción del contrato, entendiendo que este mantiene su vigencia con independencia del título jurídico que sucesivamente ampare el derecho a la reserva del puesto de trabajo. Creemos que ello es debido, en gran parte, al peso ejercido por la doctrina y jurisprudencia que interpretó el régimen jurídico del contrato de interinidad existente bajo la vigencia del Real Decreto 2104/1984⁵ y que, por otro lado, era acorde con la naturaleza de un contrato que, entonces, estaba sometida a condición resolutoria. El fuerte cambio en la naturaleza jurídica del contrato, operado por el Real Decreto 2546/1994⁶ y confirmado en el Real

⁵ Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

⁶ Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Contratación.

Decreto 2720/1998, ha tenido una repercusión trascendental, en su duración y en su extinción, tal como han reconocido, finalmente, los Tribunales.

El Tribunal Supremo en Sentencias de 31 de enero y 13 de mayo de 2008 y en la reciente de 10 de mayo de 2011, objeto de este comentario, da un giro radical a la interpretación y la hace más acorde con la naturaleza de un contrato que actualmente está sometido a término, y que, creemos, ya no solo se vincula a una genérica ausencia sino al motivo concreto de la ausencia.

II. EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA SOBRE LA CAUSA DEL CONTRATO Y LOS EFECTOS DEL CAMBIO DEL MOTIVO DE LA SUSTITUCIÓN

La jurisprudencia sobre la causa del contrato de interinidad y sobre los efectos que produce en el contrato el cambio del motivo de sustitución especificado por las partes ha ido modificándose a lo largo de los años, como consecuencia de las fluctuaciones que ha tenido la regulación legal de tal figura jurídica.

2.1. El peso de la interpretación doctrinal y jurisprudencial realizada bajo la vigencia del Reglamento de 1984: el cambio de la causa de sustitución no afecta al mantenimiento del contrato

La jurisprudencia recaída bajo la vigencia del Real Decreto 2104/1984 situaba la causa del contrato en «la situación legal de interinidad»,⁷ entendida de forma genérica como una situación caracterizada por la necesidad de cubrir la ausencia del trabajador durante todo el periodo que dure su reserva de puesto de trabajo.⁸ Ello era así porque se partía de la idea de que el fundamento del contrato radicaba en mantener a disposición del trabajador sustituido el puesto que ocupaba, para hacer así posible en su momento su derecho de reincorporación. Por ello, la interinidad subsistía mientras se mantuviera el derecho de reserva.⁹

Tuvo notable influencia la jurisprudencia recaída con relación al Personal Sanitario no Facultativo, en cuya normativa específica¹⁰ se preveía el nombramiento eventual para la sustitución de titulares

⁷ Dice la STS de 26 abril de 1991 que «mientras continúa la *situación legal de interinidad* debe prolongarse el contrato al que sirvió de causa aquella situación, y no puede extinguirse el contrato del sustituido ni suplirsele a su vez por otra persona que desempeñe la plaza reservada. Cuando el contrato se suscribe por ILT, la interinidad se mantiene mientras dure la obligación legal de reserva del puesto y la suspensión del contrato. La invalidez provisional es también una situación de suspensión del contrato con derecho de reserva del puesto como la propia ILT. Ambas, no por casualidad, son objeto de un tratamiento unificado en el apartado C) del artículo 45.1 del ET».

⁸ *Vid.* sobre el tema, CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Doctrina de unificación del Tribunal Supremo», *Aranzadi Social*, abril, 1996, págs. 40-41.

⁹ *Vid.* STSJ de Cataluña de 7 febrero 1992, que cita a la STS de 10 octubre de 1989; reproduce exactamente estos argumentos la STSJ de Andalucía/Málaga de 16 septiembre 1994.

¹⁰ El Estatuto de Personal Sanitario no Facultativo de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social fue aprobado por Orden de 26 de abril de 1973. Fue notable la influencia que la jurisprudencia recaída en relación con el Personal estatutario al servicio de Instituciones de la Seguridad Social (personal sanitario y no sanitario) tuvo en la jurisprudencia que interpretaba el contrato laboral de interinidad. La explicación debe buscarse en el artículo 45.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1974, que atribuía al orden social el conocimiento de las cuestiones relativas a dicho personal.

con derecho a reserva de plaza. El artículo 14 señalaba: «es personal eventual: 2. El que autorizado por la Subdirección Médica Provincial, Jefatura Provincial de Servicios Sanitarios o Dirección de la Institución sanitaria realiza su función como sustituto en plaza ocupada por su titular, propietario o interino, durante su ausencia por causa justificada». Interpretó la jurisprudencia, entre otras la STS de 7 marzo 1997, que el nombramiento con carácter eventual obedecía a la finalidad de sustituir plaza cubierta, pero que transitoriamente no estaba ocupada por ausencia justificada de quien la ostentaba. La causa del nombramiento eventual era la ausencia del facultativo, no el motivo concreto de la ausencia. De ahí que la extinción del vínculo así constituido por desaparición de la causa que determinó el nombramiento eventual, no se entendiera producida mientras continuara justificadamente ausente el sustituido, por más que la ausencia, durante su decurso, experimentara cambio en su motivación, pues tal variación no afectaba a la finalidad del nombramiento provisional, que no era otra que la ya expuesta.¹¹

Por otro lado, esta interpretación se veía favorecida por el régimen de duración y extinción que se configuraba en el artículo 4.2 a) y b) del Real Decreto 2104/1984, entonces vigente. Conforme al primero de los apartados, la duración se hacía depender del tiempo durante el que subsistiera el derecho de reserva del puesto de trabajo.¹² El segundo apartado diseñaba un contrato de interinidad sometido a la condición resolutoria consistente en la reincorporación del sustituido.¹³ Los Tribunales entendieron que esta condición no se producía mientras que el trabajador mantuviera su derecho a reincorporarse al trabajo, con independencia de que hubiera cambiado el título jurídico en virtud del cual gozaba de dicho derecho.¹⁴ Esta interpretación era, por otra parte, lógica, contemplada desde otro punto de vista: la conversión en indefinido, prevista en el artículo 4.2 d) para el supuesto en que no se hubiera producido la reincorporación del sustituido.¹⁵ Si esta no tenía lugar, como consecuencia del nacimiento de un nuevo motivo de sustitución, lo coherente era concluir que el contrato no devenía indefinido, sino que se mantenía hasta que tuviera lugar la «reincorporación tardía».¹⁶

¹¹ Así lo apreció la STS de 6 octubre de 1988 ante una sucesión sin solución de continuidad de maternidad a ILT. Aplica esta doctrina, ya en relación con el artículo 9.4 del Estatuto Marco del personal de los servicios de salud (Ley 55/2003) la STSJ de Castilla y León/Burgos de 14 de abril de 2005 (Rec. 151/2005).

¹² Artículo 4.2 a): «Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido».

¹³ Artículo 4.2 b): «Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario».

¹⁴ Ya el Tribunal Central de Trabajo, en Sentencia de 2 de octubre de 1981, había aplicado la doctrina de que «las normas han de interpretarse atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad (art. 3.1 Cc) y los contratos según la intención de los contratantes (art. 1281 Cc) y es obvio que el espíritu de la norma que regula la interinidad y la intención de los contratantes al estipular el contrato de que se viene haciendo mérito fue que la sustituta, que lo era de una persona concreta que en aquel momento no podía ocupar su plaza por encontrarse en situación de baja por descanso maternal, la ocupara, interinamente, hasta que la sustituida se reintegrara a su puesto de trabajo aunque tal fecha no coincidiera, exactamente, con la del alta médica, siempre que, como ocurrió, la situación de no actividad continuara»; en el mismo sentido, *vid.* también las SSTSJ de Galicia de 20 de febrero de 1992, de Aragón de 1 de julio de 1992 y de 30 de junio de 1994 y de Extremadura de 14 de marzo de 1997.

¹⁵ Artículo 4.2 d): «Se considerarán indefinidos cuando no se hubiera producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o cuando tras la reincorporación continúe prestando servicios».

¹⁶ *Vid.* SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *El trabajador interino*, Madrid: Tecnos (Colección Jurisprudencia práctica), 1993, pág. 31. Tras hablar de la naturaleza del contrato, indica que «Las reflexiones precedentes sobre la subsistencia del contrato del trabajador interino deben ser completadas con las siguientes, en una interpretación más completa de los apartados c) y d) del artículo 4.2 DDD: En primer lugar, y en relación con la opinión manifestada más arriba al estudiar la causa de la sustitución, no siempre que el sustituido no se reincorpore cesa el sustituto en su relación de interinidad; dicho de otra forma, y pese a la formulación del artículo 4.2 d), el contrato de interinidad subsiste como tal aunque el sustituido no se reincorpore en el plazo inicial si hay prórroga tácita de la interinidad cuando aparece una nueva causa de sustitución.

Desde esta interpretación, la causa del contrato no se vinculaba al específico motivo de la sustitución reflejado en el contrato. Era indiferente la voluntad de las partes, en el sentido de que, aun cuando hubieran pactado la sustitución por un motivo concreto, se imponía la continuación del contrato por no haber desaparecido su causa. Esta existía y las partes no podían acotarla, reducirla, sino que únicamente podían ir identificándola a medida que fueran sucediéndose nuevos motivos de ausencia. En realidad, podría decirse que ello suponía la existencia de una causa potencial del contrato que se iba actualizando a medida que se prolongaba, por aparición de nuevos motivos, la reserva de puesto del sustituido. La voluntad de las partes no era determinante. Así, se apreció que la causa del contrato de interinidad subsistía cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria era declarado inválido provisional,¹⁷ o cuando el trabajador liberado sindical pasaba a excedencia especial por nombramiento para cargo público.¹⁸

Como ya explicamos en un comentario anterior en esta misma Revista,¹⁹ creemos que la doctrina que identificaba la causa del contrato con la cobertura de la total ausencia del trabajador partía de un fundamento erróneo del contrato de interinidad. La reserva del puesto de trabajo, su protección, no es el fundamento del contrato sino que es un *prius* respecto de él, un presupuesto del contrato. El punto de partida debe ser la consideración de la interinidad como una «opción» de contratación temporal que se ofrece al empresario para suplir la fuerza de trabajo perdida temporalmente. Es lógico, entonces, que sea el empresario quien aprecie cuándo concurre esa necesidad,²⁰ para lo cual tendrá en cuenta diversas variables: el personal de que dispone, el volumen de trabajo en ese momento, la mayor o menor duración de la ausencia, los costes económicos de una nueva contratación, la posibilidad de acogerse a incentivos... Examinadas esas variables, debe ser él quien decida si es necesario contratar a un sustituto. Recordemos que, ante una ausencia de un trabajador, el empresario no está obligado a contratar a un interino, sino que puede movilizar a trabajadores de la empresa ya sea de forma total o parcial o, simplemente, puede no sustituir al trabajador ausente, porque realmente su trabajo no es indispensable o porque no puede permitirse el coste que supone la contratación de un interino. Y, sin embargo, la interpretación jurisprudencial anterior obligaba al empresario, ante el nacimiento de cada motivo, a cubrir la ausencia mediante un trabajador interino –el que ya estaba contratado– impidiendo que en cada nueva situación, valorara la necesidad de esa contratación.

2.2. Las escasas variaciones registradas en los primeros comentarios doctrinales y judiciales de los Reglamentos de 1994 y 1998

El artículo 4.2 b) del Real Decreto 2546/1994 vinculó la duración del contrato al «tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a reserva de puesto de trabajo». En términos parecidos, el artículo 4.2 b) del Real Decreto 2720/1998 lo vincula al «tiempo que dure la

Estamos, pues, ante una reincorporación tardía que no transforma el contrato de interinidad en uno por tiempo indefinido, sino que extingue el contrato del interino cuando aquella se produce [art. 4.2 c) DDD]».

¹⁷ STS de 26 de abril de 1991, antes citada, y SSTs de 10 de octubre de 1988 y de 30 de septiembre del mismo año.

¹⁸ STSJ de Canarias/Las Palmas de 22 enero de 1993 (Ar. 14).

¹⁹ *Vid.* ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato de interinidad por desaparición de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo», *RTSS*. CEF, núm. 283, octubre 2006.

²⁰ MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: «Estabilidad en el empleo y contratación temporal», Madrid: IELSS, 1983, pág. 194.

ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo». La única diferencia reside en la referencia expresa que el segundo de los reglamentos hace de lo que hemos considerado primer presupuesto del contrato: la ausencia.

Inicialmente, podría parecer que dichos preceptos contribuirían a mantener la solución que vinculaba la duración del contrato al mantenimiento de la reserva del puesto de trabajo. No obstante, había tenido lugar un cambio radical que forzaba a un cambio de interpretación, ya que en el Reglamento de 1994 desapareció la previsión de conversión del contrato en indefinido por no reincorporación del sustituido; previsión que servía de sustento a la interpretación que vinculaba la duración del contrato a toda la ausencia del sustituido. Desde los primeros pronunciamientos la jurisprudencia percibió rápidamente el cambio que se había operado en la configuración del contrato, en el que, a partir de la nueva normativa, pasaba a primar el término sobre la condición resolutoria.²¹

En coherencia con la nueva naturaleza del contrato, se modificaron las causas del contrato de interinidad. Al tradicional motivo resolutorio, la reincorporación del sustituido, se añadieron otros dos: el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación y «la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo» [arts. 4.2 c) RD 2546/1994 y art. 8.1 c) 3.ª RD 2720/1998]. Obsérvese como el legislador no dice que el contrato finaliza por la extinción de la reserva de puesto de trabajo sino de la «causa» que dio lugar a dicha reserva y que no es otra, creemos, que el motivo específico consignado en el contrato.

No lo entendió así la doctrina de suplicación,²² ni tampoco un sector mayoritario de la doctrina que estimó que los nuevos reglamentos no habían alterado el régimen anterior.²³

²¹ SSTs de 26 de diciembre de 1995, de 24 de enero de 1996, de 20 de enero de 1997 y de 29 de enero de 1997.

²² Vid. SSTSJ de Castilla y León/Burgos de 24 mayo de 1996, de Navarra de 26 febrero de 1999, del Principado de Asturias de 18 de marzo de 2005. En fechas recientes la STSJ de Andalucía de 6 de octubre de 2009 (Rec. 825/2009) continúa considerando que mientras persiste la ausencia y el derecho de reserva de puesto de trabajo, se mantiene el contrato: «En el supuesto que aquí se analiza, de los hechos constatados como probados en la resolución recurrida –que no han sido formalmente atacados por la recurrente– se evidencia que en el contrato de trabajo temporal de interinidad por sustitución celebrado entre las partes se consigna válidamente la causa de la contratación, designándose nominalmente a la trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo que es sustituida y el motivo de la sustitución ("durante el periodo de baja por IT o que finalice su contrato o que pase a invalidez provisional o incapacidad permanente"). Pero hay que destacar, como asimismo ha quedado acreditado, que la trabajadora sustituida no se llegó a reincorporar a su puesto de trabajo el día en que causa alta en IT, pues inmediatamente, y sin solución de continuidad, dio a luz y causó baja por maternidad, periodo de suspensión del contrato de trabajo durante el cual la misma sigue ostentando el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, de donde se desprende que no se cumplió el presupuesto previsto legalmente para la extinción del contrato de trabajo temporal de interinidad por sustitución celebrado entre las partes, que no es otro que la reincorporación efectiva de la trabajadora sustituida».

²³ Vid. SEMPERE NAVARRO, A. y CARDENAL CARRO, M.: *Los contratos temporales ordinarios en el Ordenamiento Laboral*, Madrid: La Ley-Actualidad, 1996, págs. 89-90: «a la luz del Real Decreto 2546/1994, no parece que deba operarse modificación de este régimen, puesto que si bien se exige "identificar en el contrato la causa de la sustitución", la duración se vincula al "tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo"». Llama la atención que se resalte la novedad representada por la identificación en el contrato de la causa de la sustitución, exigencia que ya recogía el artículo 15.1 c) del ET, y, sin embargo, no se haga mención al cambio que supone la introducción como causa de extinción del contrato de la «extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; para MARÍN CORREA, J.M.: (*La vacante como justificación de la interinidad, Cuestiones de Derecho Laboral*, Cuadernos de Derecho Judicial, 1997, pág. 163, nota 13) cuando la causa inicial se extingue pero la vacante permanece porque haya sobrevenido una nueva causa de suspensión con reserva de puesto de trabajo, la interinidad continúa y no es lícito el cese del interino. Se apoya el autor en el artículo 4.2 b), precepto que supedita la duración al tiempo «en que subsista el derecho a la reserva de puesto de trabajo» en lugar de referirse al tiempo que subsista «la causa de la sustitución».

Y es que la mayoría de la doctrina entendió que el motivo tercero del artículo 8.1 c) 3.^a del Real Decreto 2720/1998 hacía referencia, solo y exclusivamente, a los supuestos de imposibilidad sobrevenida de reincorporación por extinción del contrato del sustituido: por muerte, incapacidad permanente sin reserva de puesto de trabajo o jubilación.²⁴ De tal forma que cuando no se produce reincorporación por continuar la ausencia del trabajador con derecho de reserva, aunque amparado en otro motivo, el contrato debía continuar con el mismo interino.²⁵

2.3. El cambio de orientación de la jurisprudencia producido a partir de las Sentencias del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2008 y 13 de mayo de 2008: la finalización de la específica causa de sustitución identificada en el contrato es causa de extinción

El Tribunal Supremo unificó doctrina en las Sentencias de 31 de enero de 2008²⁶ y 13 de mayo de 2008,²⁷ resoluciones ambas en las que se mantiene que la finalización de la específica causa determinante de la suscripción del contrato de interinidad, en ambos casos la terminación de la situación de Incapacidad Temporal, determina la necesaria conclusión del contrato de trabajo.

En la primera de las sentencias, recaída bajo la vigencia del Real Decreto 2546/1994, se examinaba un supuesto en el que el contrato de interinidad se concertó para sustituir a una trabajadora en situación de baja por Incapacidad Temporal, siendo así que a la finalización de la misma la trabajadora inició situación de baja por maternidad. El Alto Tribunal se pronuncia en el sentido de que la comunicación del cese al momento de producirse la finalización de la Incapacidad Temporal, pese a la no incorporación de la titular, no constituye despido, sino válida extinción de la relación laboral. La Sala sustentó esta interpretación en la doctrina unificada,²⁸ y remitiéndose a la Sentencia de 20 de enero de 1997 indica que en ella se razonaba en los siguientes términos: «Sin embargo, el antedicho Real Decreto 2546/1994 (...) ha reformado de forma manifiesta la regulación de la específica materia que estamos tratando, pues de su texto se ha eliminado la disposición que establecía el artículo 4.2 d) del Decreto 2104/1984, sobre la conversión en indefinidos de los contratos de interinaje cuando no tenía lugar la reincorporación del sustituido en el plazo fijado al respecto; lo cual hace lucir con nitidez que tal conversión ya no puede tener efectividad en los contratos concertados en el ámbito temporal de vigencia de la nueva normativa. A lo que se añade, para disipar toda clase de dudas, que, como se expuso más arriba, **el artículo 4.2 c) del nuevo Decreto incluye entre las causas de extinción de contrato de interinidad, "la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo", de lo que se desprende que la muerte, la incapacidad permanente, la jubilación o la no reincorporación en**

²⁴ Vid. ANDINO AXPE, L.F.: «Los nuevos contratos temporales», *Revista Actualidad Laboral*, 1995, núm. 31, págs. 545-546; MORADILLO LARIOS, C.: «Los contratos de trabajo. Temporales e Indefinidos. Incentivos a la contratación», Bilbao: CISS, 1996, pág. 139; BALLESTER PASTOR, A.: «Notas acerca de la reciente reforma de la contratación temporal estructural», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, núm. 16, págs. 168-169; PRADOS DE REYES, F.J.: «Aspectos de la Reforma Laboral en materia de Contratación Temporal», *Temas Laborales*, 1996, núm. 38, pág. 27.

²⁵ Vid. PRADOS DE REYES, F.J.: «Aspectos...», *op. cit.*, pág. 27; SEMPERE NAVARRO, A. y CARDENAL CARRO, M.: *Los contratos...*, *op. cit.*, págs. 89-90.

²⁶ Rec. 3812/2006.

²⁷ Rec. 1561/2007.

²⁸ Recogida en numerosas Sentencias, como las de 20 de enero de 1997 y 30 de octubre de 2000, seguidas por otras posteriores, como las de 26 de septiembre de 2002 y 16 de mayo de 2005.

tiempo del empleado sustituido producen la extinción o quiebra del contrato de interinidad, no lo convierten en indefinido». Parece ser que para la Sala la desaparición del motivo específico de la ausencia es un supuesto de «no reincorporación en tiempo del empleado sustituido».

Meses después, en la Sentencia de 13 de mayo de 2008, la Sala tuvo la oportunidad de aplicar esta doctrina a un supuesto que acaeció cuando ya estaba vigente el Real Decreto 2720/1998. En el caso concreto, se especificó en el contrato de la trabajadora interina que se la contrataba para sustituir a una trabajadora «con derecho a reserva del puesto de trabajo (cláusula 6.ª del contrato) mientras dure su situación de Incapacidad Temporal y hasta el alta médica o extinción de la citada situación por cualquier otra causa (cláusula 9.ª de las adicionales)». La trabajadora fue cesada como consecuencia del alta de la sustituida, pese a que a continuación pasó a situación de maternidad. La Sala, valorando el cambio operado en la naturaleza del contrato de interinidad por los Reglamentos de 1994 y 1998, considera que «la decisión que adoptó la empresa demandada, en el sentido de cesar a la demandante con efectos de la fecha del alta médica de la trabajadora a la que interinamente sustituía aquella, no constituyó un despido, sino una lícita extinción del contrato de trabajo, producida con arreglo al repetido artículo 4 b) del Real Decreto 2720/1998 que expresamente establece que la duración de este tipo de contratos será el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo, situación que finalizó cuando la sustituida fue dada médicamente de alta, lo que puso fin a su situación de Incapacidad Temporal».

Las dos sentencias llegan a la misma conclusión por caminos distintos. Mientras la primera apoyó su interpretación en el precepto que regulaba la extinción del contrato, el artículo 4.2 c) del Real Decreto 2546/1994 que equivale al actual artículo 8.1 c) 3.ª del Real Decreto 2720/1998, la segunda se apoya en el precepto que regula la duración del contrato, el 4.2 b), artículo que, por no hacer mención específica a la causa de la reserva del puesto de trabajo, sino solo a la reserva del puesto de trabajo, había servido de apoyo a la doctrina que obligaba a mantener el contrato aunque cambiara el motivo de la sustitución.

Recientemente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 26 de abril de 2011²⁹ ha tenido ocasión de analizar cómo el concepto estricto de causa del contrato incide en la aplicación de la prórroga tácita por tiempo indefinido que recogen los artículos 49.1 c) del TRET y 9.2 segundo párrafo del Real Decreto 2720/1998. Conforme señala el último de los preceptos, «producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación». A partir de ahora, es correcto interpretar que la prórroga tácita empieza a operar desde que se extingue la causa específica de sustitución identificada en el contrato y no desde que finaliza la ausencia total con reserva del puesto de trabajo. En el caso concreto, se analizaba la extinción del contrato de una trabajadora que fue contratada para sustituir a un trabajador en situación de Incapacidad Temporal que no llegó a reincorporarse por pasar a la situación de excedencia por cuidado de hijos. Tras ser dado de alta por Incapacidad Temporal el sustituido, el empresario mantuvo a la interina en el puesto durante cinco meses más, periodo que se correspondió con el tránsito de la sustituida a la situación de excedencia forzosa con reserva, igualmente, del puesto de trabajo; transcurridos esos cinco meses, se comunicó a la interina la extinción del contrato con base en la terminación de la Incapacidad Temporal. La Sala considera que la comuni-

²⁹ Rec. 325/2011.

cación de la extinción por fin de la causa del contrato es un despido improcedente por ausencia de causa válida. Dado que el trabajador continuó prestando servicios tras la desaparición de la causa de reserva de puesto, esto es la Incapacidad Temporal, se aplica el artículo 49.1 c) tercer párrafo del TRET, y en consecuencia, «en este caso, como efectivamente existía una nueva causa de temporalidad, la sustitución del excedente, se produjo una novación de la causa del contrato de interinidad, para la que no era válida causa de extinción el alta de la Incapacidad Temporal, sino la finalización de la excedencia».

III. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 10 DE MAYO DE 2011: RECONOCIMIENTO A LAS PARTES DEL PODER NEGOCIAL PARA IDENTIFICAR CON MAYOR O MENOR AMPLITUD LA CAUSA DE LA SUSTITUCIÓN

Hemos visto que bajo la vigencia del Real Decreto 2104/1984, el contrato de interinidad se mantenía pese a que las partes hubieran reflejado en el contrato su intención de vincular la duración a un motivo concreto de sustitución. Tras las sentencias de unificación de doctrina de 2008, no es intrascendente la voluntad negocial de las partes, una voluntad que no siempre aparece manifestada con claridad, lo que exigirá una labor de interpretación por parte de los Tribunales.

Precisamente, en el caso analizado por la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 2011, las partes habían utilizado una fórmula muy genérica para definir la causa de la sustitución. En realidad, se habían limitado a poner una señal en la casilla correspondiente del modelo estándar del contrato confeccionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).³⁰ Recordemos que en la cláusula sexta de dicho modelo se estipula que el contrato de duración determinada se celebra para: «Sustituir al/la trabajadora..., siendo la causa» y a continuación se ofrecen seis opciones, cuatro de las cuales justifican la celebración de un contrato con bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social o con otro tipo de incentivos:³¹

- 1.^a Opción: sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- 2.^a Opción: sustituir a trabajadores/as por maternidad, sin bonificación de cuotas.
- 3.^a Opción: sustituir a trabajadores/as excedentes por cuidados de familiares, siendo el/la trabajador/a que sustituye al excedente, perceptor, durante más de un año, de prestaciones de desempleo de nivel contributivo o asistencial.
- 4.^a Opción: sustituir a trabajadores/as en formación por trabajadores/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo.
- 5.^a Opción: sustituir a trabajadores/as con discapacidad que tengan suspendido su contrato por Incapacidad Temporal, contratando a personas minusválidas desempleadas durante el tiempo que persista esta situación.

³⁰ La Sala presume que este fue también el sistema utilizado en la sentencia de contraste, donde también se consignó como causa «sustituir a trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo».

³¹ Vid. modelo en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal: http://www.sepe.es/contenido/empleo_formation/empresas/pdf/Mod_177.10May.pdf (última consulta 22 de julio de 2011).

6.^a Opción: sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género, distinguiéndose a su vez, según hayan suspendido el contrato o hayan ejercido el derecho a la movilidad geográfica.

Existe, además, un modelo específico para los contratos de interinidad con bonificación para sustituir a trabajadores de baja por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.³²

En el caso analizado por la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 2011, la empresa señaló la primera opción, la más genérica: «sustituir a trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo». Como se observa con facilidad, esta cláusula, a diferencia de las que recogen el resto de las opciones, no hace ninguna referencia al motivo específico de la sustitución.

Tras hacer un estudio de los cambios normativos operados en el contrato de interinidad desde el Real Decreto 2303/1980 y de la jurisprudencia que lo interpretó, la sentencia se centra en las novedades introducidas por el Real Decreto 2720/1998. La Sala opina que dicho reglamento ofrece alguna divergencia literal respecto de las previsiones del Real Decreto 2546/1994 en lo que a la materia objeto de debate se refiere, pues aunque mantiene como causa expresa de finalización del contrato «La extinción de la causa que dio lugar a la reserva» [art. 8 c) 3], sin embargo afirma que «la duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva» [art. 4.2 b)]. La única variación se limita –por lo que se refiere a la duración del contrato– a sustituir la frase «subsista el derecho del trabajador sustituido» por «el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido»; las diferencias en la redacción, si bien no justifican un cambio en la doctrina de la Sala que había interpretado el artículo 4 del Real Decreto 2546/1994, sí ofrecen, en opinión del Tribunal, un mayor fundamento para obtener una determinada conclusión, favorable al mantenimiento del contrato de interinidad, en supuestos –como el de autos– «de una innegable generalidad en la expresión de la causa del contrato ["sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo"] y de sucesión –sin solución de continuidad– de singulares causas de suspensión [IT sufrida durante el embarazo y descanso por maternidad] que generalmente suelen estar estrechamente vinculadas, en tanto que una y otra tienen su origen en el estado de gestación».

En efecto, como en el contrato las partes no hicieron mención alguna a la Incapacidad Temporal de la sustituida como causa de la interinidad, sino más ampliamente a su «derecho a reserva» y esta es claro que se mantiene sin solución de continuidad primero por la Incapacidad Temporal que surgió durante el embarazo (y con más que probable causa en el mismo, dada su duración de cinco meses) y posteriormente por el descanso por maternidad, para la Sala es claro que **«no cabe aplicar el artículo 8 c) 3.^a Real Decreto 2720/1998 [que extingue el contrato cuando cese la causa que dio derecho a la reserva], porque el contrato no contemplaba como causa generatriz la "causa de la reserva" [hipotéticamente la IT], sino la de la propia "reserva" y mientras la misma se mantuviese, y como efectivamente se mantuvo –sin solución de continuidad, repetimos– con la segunda causa [descanso por maternidad], por eso mismo y porque persiste "la ausencia del trabajador sustituido" [precitado art. 4.2 b)], no llegó a producirse la extinción del contrato con el alta médica y la consiguiente finalización de la IT».**

³² Vid. modelo en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal: http://www.sepe.es/contenido/empleo_formation/empresas/pdf/Mod_179.10May.pdf (última consulta 22 de julio de 2011).

¿Estamos en presencia de un cambio de doctrina del Tribunal Supremo en relación con la interpretación realizada por las sentencias de 2008? Ni mucho menos. La Sala mantiene esta doctrina: el contrato finaliza cuando desaparece la causa de sustitución identificada en el contrato. En el caso objeto de la sentencia, la causa se definió de forma muy genérica, por lo que la Sala interpreta que la voluntad de las partes era mantener al interino, mientras el sustituido conservara el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo. Pero las partes podrían haber reflejado otra voluntad en el contrato, ciñendo la duración del mismo solo a la ausencia durante la Incapacidad Temporal. La consecuencia es que el empresario estaba obligado a mantener el mismo contrato de interinidad para la sustitución de la trabajadora, ahora de baja por maternidad, lo que le excluía del disfrute de las bonificaciones de Seguridad Social previstas en este supuesto para el contrato de interinidad.

El Tribunal realiza al respecto interesantes consideraciones *obiter dicta*. Ante la posible crítica que se podría formular, de que con esta solución se llega a la indeseable consecuencia de hacer inoperativa la finalidad perseguida por el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, cual es –conforme a su exposición de motivos– la de «fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo», a través –entre otros medios– de la bonificación del 100 por 100 en las cuotas a la Seguridad Social para los contratos de interinidad que se celebren para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento [art. 1 b)], rechaza que se atente contra esa finalidad, porque **la conclusión a la que en el caso concreto se ha llegado «ciertamente sería otra si el contrato de interinidad suscrito hubiese contemplado como causa –con adecuada redacción– la específica IT de la trabajadora embarazada y no la ambigua expresión utilizada [“sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo”], supuesto en el que –con arreglo a nuestra doctrina– el alta médica sí conllevaría la finalización del contrato, de forma que la empresa pudiese crear –en razón a la segunda causa de reserva, el descanso por maternidad– una nueva relación laboral con el mismo u otro interino, disfrutando ya entonces de la bonificación de cuotas a la Seguridad Social atribuida por aquella disposición legal»**. De hecho en el caso analizado por la sentencia, la empresa contrató a un segundo interino para cubrir la ausencia por maternidad, acogiéndose a los beneficios atribuidos por el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1997 (modificado por la disp. adic. 15.^a de la LO 3/2007, de 22 de marzo).

Así pues, queda en manos de las partes el identificar con mayor o menor nivel de concreción la causa del contrato. Lo que resulta evidente, a la luz de la doctrina del Tribunal Supremo, es que los modelos oficiales son a todas luces insuficientes y que las partes deben ser conscientes de las implicaciones que tiene el limitarse a señalar, sin más especificaciones, la primera opción. Por otro lado, es preciso utilizar con cuidado otras fórmulas genéricas del estilo: sustitución por maternidad o por Incapacidad Temporal «hasta reincorporación». Tales cláusulas fueron frecuentes bajo la vigencia del artículo 4.2 c) Real Decreto 2104/1984, y ello era así, no porque las partes quisieran el mantenimiento del contrato pese al cambio del motivo de la sustitución, sino, simplemente, porque se limitaban a transcribir el contenido del precepto antes citado. Dicha práctica se ha convertido en algo habitual. En el contexto del artículo 8.1 c) 3.^a del Real Decreto 2720/1998, donde se admite como causa de extinción la desaparición de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo, estas fórmulas deberían ser empleadas por los contratantes con precaución, conscientes de su significado, por cuanto la referencia a la reincorporación como única causa de extinción podría hacer pensar que se quiere excluir como tal a la desaparición de la causa concreta de la reserva de puesto.