

# **Acaip**

# **LABORALES**

## **CONTRATO DE INTERINIDAD**

**Vigencia del contrato de interinidad si antes de la fecha de terminación del contrato la trabajadora pasa a la situación de baja por maternidad.**

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.info](http://www.acaip.info)**

---

**Nº DOCUMENTO:**

C22\_6\_2

**FECHA:**

21/11/2008

**CONSULTANTE:**

Ministerio de Sanidad.

**Nº EXPEDIENTE:**

DCAARRHH – 529/08

**CUESTIÓN PLANTEADA:**

Vigencia de un contrato de interinidad si antes de la fecha de terminación del contrato la trabajadora pasa a la situación de baja por maternidad.

**SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:**

En el caso de que la trabajadora contratada bajo la modalidad de contrato por interinidad de a luz, se producirá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, pero sin que se produzca la resolución del mismo.

Finalmente destacar, la previsión contenida en el II Convenio Colectivo Único que establece que el contrato tiene una duración máxima e improrrogable de un año. Por tanto, se trata de un contrato sometido a término, con un plazo cierto, un año, siendo así que cuando el mismo se cumple el contrato quedará extinguido sin posibilidad alguna de prórroga, y con independencia de cuál sea la situación en la que se encuentre la trabajadora, alta o baja. Todo ello, sin perjuicio de la prestación de Seguridad Social a la que pueda tener derecho la trabajadora hasta finalizar la baja por maternidad.

**RESPUESTA:**

**Primero.-** Al amparo de lo previsto en el artículo 59 del II Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, por el que se regula la jubilación del personal laboral fijo, el organismo correspondiente suscribió un contrato de trabajo con una trabajadora para sustituir a una contratada laboral fija que se ha jubilado anticipadamente al cumplir los 64 años.

El contrato de trabajo tiene una duración de un año, de julio de 2008 a julio de 2009, y la trabajadora contratada está embarazada y se prevé que dé a luz en mayo, cuando queden aún dos meses de ejecución del contrato.

**Segundo.-** En primer lugar, se plantea si se mantiene vigente el contrato en el período que dista desde que la trabajadora cause baja por maternidad y hasta el período de finalización del contrato.

El artículo 59 del II Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, relativo a la jubilación del personal laboral fijo, dispone que,

*“Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los sesenta y cuatro años.*

*Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los sesenta y cinco años, momento en que la Administración notificará al interesado la resolución del contrato.”*

De acuerdo con lo previsto en el precepto transcrito, el contrato de trabajo que se suscriba para sustituir al trabajador laboral fijo que se jubile anticipadamente al cumplir los sesenta y cuatro tendrá una duración máxima e improrrogable de un año, extinguiéndose en el momento en que el trabajador sustituido cumpla los sesenta y cinco años.

Sin perjuicio de la duración y finalidad del contrato de interinidad suscrito por la trabajadora ha de tenerse en cuenta que, salvo previsión legal en contrario, las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba por el Texto

Refundido del Estatuto de los Trabajadores, son de aplicación a todos los contratos de trabajo, incluidos los de carácter temporal.

En este sentido, la letra d) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el contrato de trabajo se suspenderá, entre otras causas, por la maternidad.

Asimismo, y como dispone el apartado 2 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores *“La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”*, pero no conlleva la extinción del contrato de trabajo.

Por lo expuesto, se concluye que en el caso de que la trabajadora contratada bajo la modalidad de contrato por interinidad de a luz, se producirá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, pero sin que se produzca la resolución del mismo.

**Tercero.-** En cuanto a la necesidad de mantener en vigor el contrato si llegado su término la trabajadora sigue de baja por maternidad, el artículo 59 del II Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado es determinante:

*“Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los sesenta y cinco años, momento en que la Administración notificará al interesado la resolución del contrato.”*

La previsión contenida en el II Convenio Colectivo Unico que establece que el contrato tiene una duración máxima e improrrogable de un año. Por tanto, se trata de un contrato sometido a término, con un plazo cierto, un año, siendo así que cuando el mismo se cumpla el contrato quedará extinguido sin posibilidad alguna de prórroga, y con independencia de cuál sea la situación en la que se encuentre la trabajadora, alta o baja.

Todo ello, sin perjuicio de la prestación de Seguridad Social a la que pueda tener derecho la trabajadora hasta finalizar la baja por maternidad.

