



Roj: **STS 3287/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3287**

Id Cendoj: **28079140012015100402**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/06/2015**

Nº de Recurso: **1981/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 425/2014,**  
**STS 3287/2015**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veintitrés de Junio de dos mil quince.

Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Alberto Rodríguez Callejón, en nombre y representación de D<sup>a</sup> Antonia , contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada), de fecha 9 de enero de 2014, recaída en el recurso de suplicación nº 2093/13 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Granada, dictada el 20 de mayo de 2013 , en los autos de juicio nº 55/13, iniciados en virtud de demanda presentada por D<sup>a</sup> Antonia contra Ayuntamiento de Huetor Vega, sobre Despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Ayuntamiento de Huetor Vega representado por la Procuradora Doña Belén Jiménez Torrecillas.

Es Ponente la Excma. Sra. D<sup>a</sup>. Rosa Maria Viroles Piñol, Magistrada de Sala.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 20 de mayo de 2013, el Juzgado de lo Social nº 4 de Granada, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimo la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Antonia contra el Ayuntamiento de Huetor Vega y declaro que la actora fue improcedentemente despedida por la empresa demandada con fecha de efectos 31.12.2012, condenando a la citada empresa demandada, además de a estar y pasar por tal declaración, habida cuenta de que la plaza de locutora en la emisora Radio Contadero donde la actora prestaba sus servicios fue suprimida, declarando en esta fecha la extinción de la relación laboral que existía entre las partes condeno al Ayuntamiento demandado a abonar a la actora una indemnización de Dieciséis mil trescientos treinta y siete euros con cuarenta y dos céntimos (16.337,41 €)., así como otros Seis mil novecientos veintinueve Euros con cuarenta y seis céntimos (6.929,46 €), por salarios de tramitación, debiendo para en su caso, descontarse de esta última cantidad la suma que la actora hubiere podido percibir por prestaciones de incapacidad temporal entre el 1.1.2013 al 17.5.2013."

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " **1º.-** Por cuenta y para el Ayuntamiento de Huetor Vega (Granada), domiciliado en Huetor Vega (Granada), C/ Plaza del Mentidero 1, dedicada a la actividad de Administración Pública, vino prestando sus servicios con la categoría de locutora de radio, desde el día 1.6.2005 y salario de 50.58 €/día, D<sup>a</sup> Antonia , titular del DNI nº NUM000 , con domicilio a efectos de notificaciones en Granada C/ DIRECCION000 NUM001 , NUM002 . Las partes suscribieron en 1.6.2005 un contrato de trabajo de duración determinada por obra o servicio como locutora de radio para puesta en marcha de la nueva programación en la emisora municipal, radio contadero para



la temporada 2005/2006. En 18.4.2006 las partes acordaron reducir la jornada a 22.50 horas semanales. En 1.5.2008 modificaron las partes nuevamente la jornada fijándola en 35 horas semanales; 2º.- Con fecha 31.12.12 el demandado adoptó entre otros acuerdos modificar la RPT mediante amortización de los puestos de locutora y redactora en los siguientes términos: PRIMERO. Modificar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de este Ayuntamiento, suprimiendo de la misma los siguientes puestos:

CÓDIGO PUESTO

ACO-2 REDACTORA

ACO-03 LOCUTORA

Los efectos de este acuerdo lo serán de fecha 31 de diciembre de 2012. SEGUNDO. Someter el presente acuerdo a trámite de información pública por un periodo de 15 días hábiles. SEGUNDO. Disponer la finalización del contrato de trabajo de obra o servicio determinado (401) suscrito con las personas ocupantes de aquellos, de conformidad con lo estipulado en los mismos, siendo las personas referidas Doña Antonia y Doña Olga. TERCERO. Notificar el presente acuerdo a las personas interesadas con indicación de que, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley de Procedimiento laboral y en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, pueden presentar reclamación previa a la vía judicial laboral, contra la presente notificación ante el Pleno de este Ayuntamiento, que se podrá considerar desestimada si transcurre un mes sin haberles sido notificada resolución alguna, pudiendo interponer la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social en el plazo de dos meses a contar desde que finalice el plazo anterior. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otra que estimen procedente; 3º.- No consta el número de trabajadores con que cuenta la empresa demandada, ni si el actor ostentaba en la misma cargo alguno sindical o de representación; 4º.- Rige y es aplicable entre las partes la normativa del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Huetor Vega, 5º.- Con fecha 26.11.20 12 la actora presentó escrito de reclamación previa que no consta fuere contestado; 6º.- La demanda origen de los Autos se presentó a reparto en fecha 11.1.2013; 7º.- Obra en autos informe de vida laboral y copia de los contratos celebrados y sus modificaciones; 8º.- Acreditó la actora haber permanecido en incapacidad temporal entre el 20.9.12 al 24.9.12 por amigdalitis del 11.10.12 al 6.11.2012 por A.T.; obrando parte de baja por A.T. de 13.12.2003 y parte de accidente de trabajo (accidente de tráfico)."

**TERCERO.-** Contra la anterior sentencia, las representaciones procesales de ambas partes formularon respectivos recursos de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), dictó sentencia en fecha 9 de enero de 2014, y en fecha 23 de enero de 2014 dictó auto de aclaración de sentencia, en cuya parte dispositiva consta: "Aclarar la sentencia dictada en fecha 09-01-14 y en su parte dispositiva donde dice "Que estimando los Recursos de Suplicación interpuestos por DOÑA Antonia Y AYUNTAMIENTO DE HUERTOR VEGA contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. CUATRO DE LOS DE GRANADA, de fecha 20 de Mayo de 2013, dictada en proceso por despido iniciado a instancias de DOÑA Antonia contra aquel Organismo debemos, revocando dicha resolución, declarar que se ha producido el valido cese de la actora por la Corporación absolviendo al Ente Público demandado de las pretensiones con el deducidas." debe decir "Que estimando el Recurso de Suplicación interpuestos por el AYUNTAMIENTO DE HUERTOR VEGA y desestimando el interpuesto por DOÑA Antonia contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. CUATRO DE LOS DE GRANADA, de fecha 20 de Mayo de 2013, dictada en proceso por despido iniciado a instancias de DOÑA Antonia contra aquel Organismo debemos, revocando dicha resolución, declarar que se ha producido el valido cese de la actora por la Corporación absolviendo al Ente Público demandado de las pretensiones con el deducidas.".

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la representación letrada de DOÑA Antonia, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 25 de noviembre de 2013 (Rcud. 771/2013).

**QUINTO.-** Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar PROCEDENTE el recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 17 de junio de 2015 llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Sentencia recurrida.-

Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina, la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada) de 9 de enero de 2014 (rec.



2093/2013), en la que se revoca el fallo combatido (sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Granada de 20 de mayo de 2013 (Autos 55/2013), y declara que se ha producido el válido cese de la actora en la Corporación absolviendo al Ente Público demandado de las pretensiones deducidas en su contra.

Consta acreditado que la actora ha venido prestando servicios desde 1/6/2005 para el Ayuntamiento de Huétor Vega como locutora y en virtud del contrato por obra o servicio determinado que allí se detalla. Con fecha 31/12/2012 la demandada adoptó, entre otros acuerdos, modificar la RPT mediante amortización de los puestos de locutora y redactora en los términos que allí se detallan, procediendo a notificar el meritado acuerdo a la interesada. La sentencia de instancia calificó el cese como despido improcedente. Tal parecer no es compartido por la Sala de suplicación que funda su decisión en el hecho de que la trabajadora es indefinida no fija por tratarse de un despido fraudulento, y que tras la modificación de la RPT del Ayuntamiento por el Pleno que suprime el servicio de lo citado Organismo de "Emisora de Radio Contadero", concurren los presupuestos para entender que el contrato de trabajo ha sido válidamente extinguido.

#### **SEGUNDO.- Recurso de casación para la unificación de doctrina.-**

1.- Por la parte actora se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, centrando el núcleo de la contradicción en la respuesta que debe dar el ordenamiento jurídico a la extinción del contrato de una trabajadora con relación laboral de carácter indefinido no fijo, que viene prestando servicios para una Administración Pública, cuando dicha extinción se produce por cese del servicio al que estaba adscrita. Se aporta como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Supremo de 25-noviembre-2013 (rec. 771/2013). En dicha resolución el actor prestaba servicios para la entidad demandada, Ayuntamiento de Vandellós i L'Hospitalet de L'Infant, desde el 18/12/2007, ocupando plaza de "Arquitecto" creada en 28/11/2007. En sesión plenaria de 31/08/2011, el Ayuntamiento acordó la amortización de la referida plaza, habida cuenta de que con fecha 25/03/2009 se había delegado la gestión de la obra pública en la empresa municipal IDETSA y de que no había previsión de futuros proyectos de obra pública. El 29/09/2011 se le comunicó por burofax al trabajador la indicada amortización y su cese con efectos del precedente día 28/09/2011, sin indemnización alguna. Cese que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña considera ajustado a derecho.

Esta Sala IV/TS remite a la doctrina sostenida en su sentencia de 22/07/2013 (rec. 1380/2012), si bien añade que "Si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada o a las diferencias -o a la declaración de que el demandante hace suya la indemnización percibida- es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia" (así, STS 14/10/13 -rcud 68/13- y otras posteriores). En el caso, la prevista en el art. 49.1.c) ET, teniendo en cuenta la prevención contenida en la DT 13ª ET, conforme a la cual los contratos temporales celebrados hasta el 31/12/2011 han de ser indemnizados con 8 días de salario por cada año de servicio...". En consecuencia, mantiene la recurrida si bien la revoca en parte, con reconocimiento de la indemnización indicada.

Entre las sentencias comparadas ha de apreciarse la existencia de contradicción por concurrir las identidades exigidas por el art. 219 LRJS: En ambos casos se trata de trabajadores que prestan servicios para un Ayuntamiento, teniendo la consideración de trabajadores indefinidos no fijos; en ambos casos los contratos han sido extinguidos por amortización de las correspondientes plazas, ello sin haber acudido al procedimiento previsto para el despido objetivo o el despido colectivo.

2.- Superado el requisito de la contradicción, procede examinar el modo de resolver una cuestión puramente jurídica: determinar cómo ha de llevarse a cabo la extinción del contrato de trabajo por amortización de la plaza cuando se trata de trabajadores indefinidos no fijos.

En concreto, hay que decidir si la empleadora, tras acordar válidamente la modificación de su RPT (lo que nadie cuestiona en el presente caso) debe acudir a los cauces genéricos de la terminación contractual por causas organizativas, económicas o productivas (artículos 51 y 52 ET) o puede limitarse a comunicar a la persona afectada la finalización de su nexa laboral.

Denuncia la recurrente, en único motivo de recurso la infracción de los artículos 51 y 52.c) ET. Más adelante, el recurso también sostiene que la sentencia recurrida ha infringido los artículos 49.1.1), 51 y 52.c) ET, y por ende la Disposición Adicional 20ª ET, art. 15.6 ET, la Directiva 1999/70, y el art. 7 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. La recurrente reitera en definitiva los argumentos de la sentencia de contraste y reclama la aplicación de la DA 20ª ET a todo el personal laboral del sector público, sin diferencia derivada de la duración o modalidad del vínculo.

3.- El recurso es impugnado por el Ayuntamiento de Huétor Vega, que interesa la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

4.- El Ministerio Fiscal emitió informe en el que interesa se declare la procedencia del recurso.



**TERCERO.-1.-** La cuestión litigiosa ha sido resuelta por esta Sala IV/ TS en sentencia -entre otras- de 8-julio-2014 (rcud. 2693/2013 ), en la que señalábamos:

**"Criterio Jurisprudencial precedente sobre amortización de contrataciones de interinidad por vacante e indefinidos no fijos.**

La doctrina tradicional de esta Sala ha sido que los contratos de interinidad por vacante y los del personal indefinido no fijo al servicio de la Administraciones Públicas se extinguían no sólo al cubrirse la plaza ocupada por el trabajador, como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino también por la amortización de la plaza vacante ocupada, supuesto en el que la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a los procedimientos de extinción colectiva o individual por causas objetivas previstos en los artículos 51 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores ( SSTS 8 de junio de 2011 (R. 3409/2010 ), 22 de julio de 2013 (R. 1380/2012 ), 23 de octubre de 2013 (R. 408/2003 ), 13 de enero de 2014 (R. 430/2013 ) y de 25 de noviembre de 2013 (R. 771/2013 ) entre otras que en ellas se mencionan). En la última de las sentencias citadas se resume nuestra doctrina en los siguientes términos:

a).- La relación laboral «indefinida no fija» -de creación jurisprudencial- queda sometida a una condición resolutoria [provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura], cuyo cumplimiento extingue el contrato por la mera denuncia del empleador y sin necesidad de acudir al procedimiento contemplado en los arts. 51 y 52 ET ; porque -se argumenta- con la comunicación escrita de los hechos constitutivos de la causa así como de la voluntad de actuación extintiva, cualquiera de las causas de extinción introducidas lícitamente en el contrato y actuadas oportunamente debe producir el efecto extintivo, salvo que la Ley o la negociación colectiva hayan sometido expresamente aquella actuación a algún requisito formal ( SSTS SG 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 02/06/03 -rcud 3243/02 -; y 26/06/03 -rcud 4183/02 -).

b).- La doctrina es extensible a los casos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización, y ello tanto porque no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido el presupuesto de la modalidad contractual [la existencia de un puesto de trabajo que se desempeña -en realidad- de forma interina], con lo que nos situamos en los supuestos de los arts. 1117 CC y 49.1.b) ET , cuanto porque existen indudables analogías entre el contrato de interinidad y el «indefinido no fijo», hallándose los trabajadores en idéntica situación ( SSTS SG 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 20/07/07 -rcud 5415/05 -; y 19/02/09 -rcud 425/08 -).

c).- Tratándose de interinidad por vacante, la relación está vinculada al mantenimiento de la plaza que ha de cubrirse, por lo que cuando ésta se amortiza el contrato se extingue, pues entenderlo de otro modo llevaría a conclusiones absurdas, ya que o bien supondría la transformación de hecho de la interinidad en una situación propia de un contrato indefinido [pues el interino no cesa en tanto no se incorpore el titular, cuyo nombramiento no se produce por hipótesis, al entender la Administración innecesario el puesto de trabajo], o bien entrañaría la vinculación de la Administración a la provisión por un titular de un puesto de trabajo que estima innecesario y cuya supresión ya ha acordado (reproduciendo otras muchas anteriores, SSTS 08/06/11 -rcud 3409/10 -; 27/02/13 -rcud 736/12 -; y 13/05/13 -rcud 1666/12 -). Y

d).- Estas consideraciones son aplicables a los contratos «indefinidos no fijos», pues -como ya se ha dicho- se trata de contratos también sometidos a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y -por lo tanto- cuando por amortización no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue ex arts. 49.1.b) ET y 1117 CC .

**(...) Rectificación de la doctrina tradicional tras la STS 24 junio 2014 (rec. 217/2013 ), del Pleno.**

Nuestra reciente sentencia de 24 de junio de 2014 (rec. 217/2013 ) ha rectificado de manera expresa el criterio que respecto de esta cuestión se venía manteniendo y que acaba de exponerse. En ella se examinaba el conflicto suscitado en una Universidad Pública que había modificado la RPT y procedido a amortizar 156 puestos de trabajo de personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante sin seguir los trámites del despido colectivo. Entre otras afirmaciones, se dice en ella lo siguiente:

-Indudablemente se trata de contratos temporales ( artículos 15-1-c) del E.T . y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre ) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del apartado 2-b) del citado art. 4). Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del C.C ., son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil , siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado, cuando se sabe no sólo que se producirá necesariamente, sino también



cuando llegará (certus an et certus quando). Pero, igualmente, puede ser indeterminado, cual acaece cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuando (certus an et incertus quando).

-De lo expuesto se deriva que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada pero en el que consta que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla ( artículo 4-2 del R.D. 2720/1998 ). Obsérvese que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público ( art. 70 del E.B.E.P .).

-La amortización de esos puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los puestos de trabajo, aunque lícita y permitida por el art. 74 del E.B.E.P . no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, a un plazo cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección. La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido debe rechazarse, porque, cual se ha dicho antes, nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará ( art. 1125 C.C .). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los artículos 1115 y 1256 del Código Civil , pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos.

-Nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro Derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los artículos 51 , 52 y 56 del E.T . y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas.

Todas esas consideraciones llevaron a abandonar la doctrina anterior y a proclamar que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) ET . Ello, incluso, cuando se haya aprobado una nueva R.P.T., supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva R.P.T. tenga para acreditar la concurrencia de las causas económicas, organizativas y demás que puedan justificar la extinción, deberán seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos.

Son dos las diferencias existentes entre el supuesto afrontado por esta Sentencia del Pleno (caso de la Universidad Politécnica de Madrid) y el examinado ahora (caso del Ayuntamiento de Albal) y que podrían obstaculizar la traslación del referido y novedoso criterio al caso presente: 1ª) En la dictada por la Sala general se trataba de una extinción masiva de contrataciones desplegadas bajo la modalidad de interinidad por vacante, cuestionadas por la modalidad procesal de despido colectivo; ahora se examina una concreta extinción contractual de persona vinculada como indefinida no fija al Ayuntamiento que reduce en siete plazas laborales la dimensión de su RPT. 2ª) En la dictada por Sala general se aplica la redacción de la DA 20ª ET conferida por la Ley 3/2012, mientras que ahora debemos operar con el texto del precepto según la versión del precedente Real Decreto-ley 3/2012.

Sin embargo, como se verá en los dos Fundamentos que siguen, ninguna de esas diferencias va a impedir que traslademos aquí la doctrina sobre necesidad de encauzar la terminación de estos contratos por la vía de las extinciones objetivas o despidos colectivos cuando se deba a la previa modificación de la RPT o de otras causas identificables con las de tipo organizativo, productivo, técnico o económico.

#### **(...) Equiparación entre trabajadores indefinidos no fijos e interinos por vacante.**

La construcción de los trabajadores indefinidos no fijos obedece a la necesidad de brindar una solución a la aparente contradicción que sendos bloques normativos propician cuando se examinan las consecuencias de que un empleador de naturaleza pública haya incumplido las reglas sobre contratación temporal: mientras que las previsiones del Derecho del Trabajo tienden hacia la fijeza de la relación laboral ( art. 15.3 ET y concordantes), desde la perspectiva del Derecho del Empleo público se insta a mantener la relación con las características (temporalidad) que gobernaron su acceso en régimen de publicidad y mérito ( arts. 1.3.b EBEP y concordantes). Y lo cierto es que, con mayor o menor decisión, la jurisprudencia ha venido entendiendo que estamos ante contratos laborales con régimen muy próximo al de la interinidad por vacante.



En tal sentido la, ya citada, STS 27 mayo 2002 (rec. 2591/01 ) manifestaba que "no puede producir preocupación jurídica equiparar la extinción de estos contratos con la de los interinos por vacante, porque la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad. Donde se sitúa la diferenciación de tratamiento legal entre el interino por vacante y el indefinido temporal es durante la vigencia y desarrollo del contrato....".

Por su lado, la STS 22 julio de 2013 (rec. 1380/12 ), precisamente la piedra angular de la impugnación al recurso de unificación examinado, llevó a sus lógicas consecuencias ese enfoque cuando se trataba de examinar el modo de poner término a los contratos como consecuencia de haberse remodelado, previamente, la RTP del correspondiente órgano público: "Estas consideraciones son aplicables a los contratos indefinidos no fijos, pues, como ya se ha anticipado, se trata de contratos sometidos también a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y, por tanto, cuando por amortización de ésta no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue de conformidad con lo dispuesto en el art. 49.1.b) ET y 1117 CC , pues desde el momento en que la plaza desaparece es claro que ya no podrá realizarse su provisión reglamentaria y el contrato indefinido no fijo, que incorpora esa condición, se extingue".

En suma: tanto en la formulación de la doctrina jurisprudencial precedente sobre terminación de los contratos como consecuencia de los cambios operados sobre la RPT cuanto en la que acabamos de asumir mediante la STS de 24 junio 2014 se parifica la solución aplicable a contratos de interinidad por vacante y a contratos considerados como indefinidos no fijos. De este modo, es lógico y ajustado a tal homogeneidad que el nuevo criterio interpretativo, sentado al hilo de contratos de interinidad por vacante, se traslade también al caso de los trabajadores indefinidos no fijos.

#### **(...) Incidencia de la Disposición Adicional 20ª ET , en sus dos versiones.**

Si se examina con detenimiento los Fundamentos de la, tan reiterada, STS de 24 junio 2014 que han conducido al nuevo rumbo doctrinal se comprobará cómo el papel que en ellos juega el tenor de la DA 20ª ET es bien modesto.

Lo que allí se hace es reconsiderar la tradicional identificación de los contratos de interinidad por vacante como sujetos a condición resolutoria, rechazando que realmente sea así y postulando, con decisión, que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada pero en el que consta que el término pactado llegará; no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado cuyo advenimiento ha de producirse. La existencia de una condición, se sigue diciendo, requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará ( art. 1125 C.C. ). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los artículos 1115 y 1256 CC , pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos.

Por tanto, como se observa, el criterio acogido por la STS de 14 junio 2014 no ha dependido del juego de la DA 20ª ET, sino que este precepto ha servido como mero detonante para propiciar la transición reseñada.

Así las cosas, carece de relevancia que al caso ahora resuelto (Ayuntamiento de Albal) no resultara aplicable aún el párrafo 3º que a la DA 20ª ET añadió finalmente la Ley 3/2012. Este pasaje normativo ("Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior") propicia una interpretación de sentido inverso: si los trabajadores fijos poseen prioridad de permanencia en el marco del despido colectivo es que los demás (los que no son fijos) también pueden ser afectados por tal causa extintiva. Pero, examinado desde la óptica que aquí interesa, es claro que no viene a abrir la puerta del despido por causas empresariales a los trabajadores temporales (lo que sí sería significativo) sino, sencillamente, a fijar un criterio de prioridad en orden a la permanencia; es la regla sobre el orden en los despidos la novedad y no la apertura de la posibilidad de que sean despedidos quienes carecen de prioridad para mantener su vinculación.

En consecuencia, el segundo argumento que, prima facie, podría obstaculizar la resolución del caso con arreglo a la nueva doctrina también ha de decaer.

#### **(...) Necesidad de acudir al despido objetivo para extinguir el contrato como consecuencia de haber modificado la RPT.**

De cuando antecede deriva la consecuencia de que los contratos de los trabajadores indefinidos no fijos en modo alguno están sujetos a una condición resolutoria tácita más allá de la constituida por la provisión del puesto desempeñado con arreglo a los procedimientos pertinentes, garantizando los principios constitucionales y legales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.



El artículo 49.1.b) ET permite que el contrato de trabajo incorpore "causas" que actúen al modo de las condiciones resolutorias, pero ello no significa que toda la construcción civilista sobre esa figura sea directamente trasladable al ámbito laboral, sino que deben realizarse muy serias adaptaciones. Por cuanto aquí interesa, ha de resaltarse la imposibilidad de reconducir a esta categoría de extinciones los hechos que posean un encaje más claro en otras aperturas del artículo 49.1 ET . Ejemplificativamente, no valdría la previsión extintiva para el caso de que la empresa sufriera pérdidas importantes, o la anudada a la desaparición de la persona jurídica empleadora, o la referida a la ineptitud del trabajador; en todos esos casos, y otros muchos, prevalece una tipicidad prioritaria, de modo que los acontecimientos de la realidad han de subsumirse en el apartado legal en que poseen un encaje más pertinente.

Acogiendo esa lógica, aunque sin explicitar la precedente reflexión, en la STS de 3 febrero 2010 (rec. 1715/2009 ) ya consideramos nula la condición resolutoria pactada en un contrato de trabajo indefinido, que vincula su subsistencia a la duración de la elaboración de cada producto encargado por las empresas clientes, pues con ella la empresa pretende eludir, en fraude de ley, el tratamiento indemnizatorio más favorable para el trabajador previsto en los arts. 52 y 53 ET . Además, el art. 49.1.b ET exige examinar si la condición resolutoria pactada resulta o no abusiva, pues el principio de la autonomía de la voluntad cede necesariamente en estos casos. Y se reputa cláusula abusiva aquella que se apoya en una circunstancia sobre cuya concurrencia no puede ejercer ninguna influencia la conducta del trabajador y sí, en cambio, la de la empresa.

Tales consideraciones son, mutatis mutandis, trasladables a casos como el ahora resuelto y deben impedir que una causa autónoma de extinción se reconduzca de modo impropio a otra diversa, máxime cuando ello contribuye a socavar el principio de estabilidad en el empleo (indirectamente acogido por el art. 35.1 CE ) y a minorar los derechos de los trabajadores afectados.

En suma: si un contrato de trabajo (fijo, temporal, indefinido no fijo) ve cercenada su continuidad porque la empresa pone en juego causas de tipo organizativo, técnico o productivo, tanto razones de estricta Dogmática contractual (el papel que el artículo 49.1.b ET puede desempeñar) cuanto el tenor de las actuales normas ( DA 20ª ET ; preceptos concordantes del RD 1483/2012) y nuestra más reciente doctrina ( STS 24 junio 2014 ) conducen a la misma conclusión. La decisión patronal de amortizar el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador, operando para ello sobre la correspondiente RPT, ha de canalizarse a través de los preceptos sobre despido por causas objetivas o, en su caso, colectivo".

2.- Doctrina la expuesta aplicable al supuesto examinado; y al no haberlo entendido así la sentencia de suplicación recurrida, de acuerdo con el Informe del Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso, casar la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, confirmar la que se había dictado, en la instancia, por el Juzgado de lo Social. Sin incremento, no obstante ello, de la indemnización postulada por la recurrente en suplicación partiendo de una alegada mayor antigüedad, pues no se constata acreditada la misma ni al respecto se ha postulado la revisión fáctica, lo que da lugar a la estimación en parte de tal recurso.

**CUARTO.-** La doctrina expuesta aplicada al supuesto enjuiciado, se ajusta plenamente a lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ( TJUE) en Auto de 11-diciembre-2014, asunto C-86/2014 , resolviendo petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE , en supuesto sustancialmente idéntico al presente de trabajadora que presta servicios para el mismo Ayuntamiento (Huétor Vega), en que se declara que:

"1) Las cláusulas 2 y 3, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador como la demandante en el litigio principal está incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo marco, en la medida en que dicho trabajador ha estado vinculado a su empleador mediante contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de estas cláusulas.

2) El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, dado que en el ordenamiento jurídico interno no existe ninguna medida efectiva para sancionar tales abusos.

3) Incumbe al juzgado remitente apreciar, con arreglo a la normativa, a los convenios colectivos y/o a las prácticas nacionales, qué naturaleza ha de tener la indemnización concedida a un trabajador como la demandante en el litigio principal para considerar que esa indemnización constituye una medida suficientemente efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.



*También incumbe al juzgado remitente, en su caso, dar a las disposiciones pertinentes del Derecho interno, en toda la medida de lo posible, una interpretación conforme con el Derecho de la Unión".*

Como señala reiteradamente el TJUE, "incumbe al órgano jurisdiccional remitente, único competente para pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, apreciar en qué medida las condiciones de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes de ese Derecho interno constituyen una medida adecuada para sancionar el uso abusivo por parte de la Administración pública de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véanse las sentencias Marrosu y Sardino, EU:C:2006:517, apartado 56; Vassallo, EU:C:2006:518, apartado 41, y Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartados 164 y 188, y los autos Vassilakis y otros, EU:C:2008:346, apartado 135; Koukou, EU:C:2009:269, apartados 69, 77 y 90; Lagoudakis y otros, C-162/08 a C- 164/08, EU:C:2008:780, apartado 11, y Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, apartado 50)".

Por tanto, incumbe al órgano jurisdiccional interpretar y aplicar las disposiciones pertinentes de Derecho interno, cuando haya habido abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, pudiendo sancionar debidamente dichos abusos y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.

**QUINTO.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 235.1 LRJS , la sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita.

Con arreglo a nuestro consolidado criterio, sólo cabe considerar como " parte vencida" en el recurso a la que haya actuado como recurrente, no a la que haya formulado impugnación de tal recurso para asumir la defensa de lo establecido por la resolución combatida.

En suma, no procede la imposición de costas al Ayuntamiento de Huétor Vega, que ha actuado como recurrido en el recurso, pese a que éste va a ser estimado.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

1) Estimamos en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de Dña. Antonia .

2) Casamos y anulamos la Sentencia de 9 de enero de 2014 , aclarada por auto de 23 de enero de 2014, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (con sede en Granada ).

3) Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR VEGA, y estimamos en parte el interpuesto por Dña. Antonia frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Granada de 20 de mayo de 2013 , que queda confirmada en todos sus extremos.

4) No procede realizar imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrado Dña. Rosa María Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.