



Roj: **STS 3514/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3514**

Id Cendoj: **28079140012014100464**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/07/2014**

Nº de Recurso: **2693/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a ocho de Julio de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Saturnino , representado y defendido por la Letrada Sra. Palanca Valera, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 23 de julio de 2013, en el recurso de suplicación nº 1368/13 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 18 de abril de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Valencia , en los autos nº 957/12, seguidos a instancia de dicho recurrente contra el AYUNTAMIENTO DE ALBAL, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido el AYUNTAMIENTO DE ALBAL, representado por el Procurador Sr. Rueda López y defendido por Letrado.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro** ,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- El 23 de julio de 2013 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia dictó sentencia, en virtud del recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Valencia, en los autos nº 957/12, seguidos a instancia de dicho recurrente contra el AYUNTAMIENTO DE ALBAL, sobre despido. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia es del tenor literal siguiente: "Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre del Ayuntamiento de Albal contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Valencia y su provincia, de fecha 18 de abril de 2013 , en virtud de demanda presentada a instancia de D. Saturnino contra la corporación recurrente; y, en consecuencia, y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida y con desestimación de la demanda, absolvemos al Ayuntamiento de Albal de las pretensiones en su contra formuladas. Sin costas."

SEGUNDO.- La sentencia de instancia, de 18 de abril de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Valencia , contenía los siguientes hechos probados: "1º.- D. Saturnino ha venido prestando sus servicios por cuenta del Ayuntamiento demandado con la condición de trabajador indefinido no fijo, desde el 5-6-2006, con la categoría profesional de ayudante de mantenimiento y salario diario de 50,46 euros, que incluye el prorrateo de gratificaciones extraordinarias. ---2º.- Por comunicación escrita de 28-6-2012, cuyo contenido aquí se tiene por reproducido, notificada al actor en esa misma fecha, se dispone la extinción del contrato de trabajo del demandante con efectos del 30-6-2012 por amortización del puesto de trabajo de ayudante de mantenimiento que venía ocupando, sin derecho a percibir ningún tipo de indemnización. ---3º.- El pleno del Ayuntamiento demandado adoptó el 26-6-2012 el acuerdo de amortizar siete puestos de trabajo, entre ellos el desempeñado por el actor, y ocupados por trabajadores que ostentaban la condición de personal laboral indefinido no fijo, y ello en aplicación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos adoptado 14-5-2012 por la corporación municipal y la consiguiente modificación de la relación de puestos de trabajo de la misma. ---4º.- El Plan de Ordenación de Recursos Humanos de la corporación demandada fue adoptado en virtud del Plan de Ajuste aprobado por el pleno del Ayuntamiento de 30-3-2012, y a efectos de dar cumplimiento



a los requisitos y obligaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, habiendo recibido el 30-4-2012 la valoración favorable de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. ---5º.- El actor no ostenta ni ha ostentado en el año anterior a su despido la condición de representante legal o sindical de los trabajadores. ---6º.- Se agotó la vía administrativa previa".

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: "Estimando la demanda que da origen a estas actuaciones, debo declarar y declaro improcedente el despido de D. Saturnino adoptado el 30-6-2012, condenando a la empresa demanda AYUNTAMIENTO DE ALBAL a estar y pasar por esta declaración, y a que a su opción, que deberá ejercitar en el término de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución y por mediación de este Juzgado, readmita al actor en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido o dé por extinguido el contrato de trabajo, con abono en este último caso de la indemnización de 13.750,35 euros, entendiéndose que de no efectuar dicha opción procede la readmisión, y en el caso de que proceda la readmisión debiendo abonar asimismo los salarios dejados de percibir desde que se adoptó el despido y hasta la notificación de esta resolución a razón de un importe diario de 50,46 euros".

TERCERO.- La Letrada Sra. Palanca Valera, en representación de D. Saturnino , mediante escrito de 3 de octubre de 2013, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 21 de noviembre de 2012 . SEGUNDO.- Se alega la infracción de los arts. 49.1.L), 51 y 52.C) del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional 20ª Estatuto de los Trabajadores , art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores , la Directiva 1999/70 y el art. 7 de la Ley 7/07 de 12 de abril reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 16 de enero de 2014 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso e, instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 2 de julio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Resumen de los antecedentes.

Interpone el presente recurso de casación unificadora quien ha sido trabajador del Ayuntamiento de Albal y ha visto extinguido su contrato de trabajo como consecuencia de la amortización del puesto desempeñado. Para dar cumplida respuesta a la pretensión, así como al escrito de impugnación opuesto, interesa comenzar resumiendo los antecedentes de hecho y de Derecho del caso.

1.-Los hechos litigiosos .

Una ordenación cronológica de los hechos declarados probados en el presente asunto, por lo demás del todo sencillos y pacíficos, indica lo siguiente:

-El trabajador comenzó a prestar servicios para el referido Ayuntamiento el 5 de junio del año 2000, con la categoría profesional de ayudante de mantenimiento.

-El 30 de marzo de 2012 se aprobó por el Pleno del Ayuntamiento su Plan de Ajuste, a fin de dar cumplimiento a las exigencias del Real Decreto-Ley 4/2012, de 24 de febrero, sobre financiación en orden al pago de proveedores.

-El 30 de abril de 2012 dicho Plan recibe la valoración favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

-El 14 de mayo de 2012 la Corporación municipal adopta el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, incluyendo una relevante modificación de los puestos de trabajo.

-Con fecha 26 de junio de 2012 el Pleno del Ayuntamiento adopta el acuerdo de amortizar siete puestos de trabajo, entre ellos, el desempeñado por el actor, y ocupados por trabajadores que ostentaban la condición de personal laboral indefinido no fijo.



-El 28 de junio de 2012 se notifica al empleado la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día 30 de junio de 2012, por amortización del puesto de trabajo de ayudante de mantenimiento que venía ocupando, sin derecho a percibir ningún tipo de indemnización.

-Disconforme con esa decisión extintiva, el trabajador interpone demanda de despido, previo agotamiento del trámite de reclamación previa.

2.- La sentencia del Juzgado de lo Social.

Con fecha 18 de abril de 2013, el Juzgado de lo Social nº 2 de Valencia, estimó la demanda de despido, declarando su improcedencia y condenando al Ayuntamiento a la readmisión o al abono de una indemnización de 13.750,35 €.

La resolución, con cita de diversa doctrina judicial y de la DA 20ª ET , explica que la medida extintiva se acordó por razones económicas (desequilibrio presupuestario), por lo que era preceptivo acudir a los cauces generales para que opere esa causa.

3.-La sentencia 1833/2013, de 23 de julio, de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana.

Por parte de la Corporación condenada en la instancia se interpuso recurso de suplicación ante la Sala del TSJ correspondiente.

La sentencia 1833/2013 , ahora recurrida en casación unificadora, con sustento en que el trabajador indefinido no fijo es asimilable a un interino por vacante, estima el recurso interpuesto por la empleadora y concluye señalando que no se produjo un despido sino una amortización de puesto de trabajo en el marco de un procedimiento administrativo, descartando que la Administración tenga que acudir al despido objetivo para cesar al trabajador indefinido cuando se amortiza la plaza. También se excluye la aplicación la DA 20ª ET porque se está refiriendo al "personal fijo de plantilla", diverso del "indefinido no fijo".

SEGUNDO. - Análisis de la contradicción .

A fin de cumplir con las exigencias del art. 219.1 LRJS , el trabajador, tras ver cómo había prosperado el recurso suplicacional del Ayuntamiento, invoca como sentencia de contraste la dictada por la Sala de Aragón con fecha 21 de noviembre de 2012 (rec. 609/12), cuya firmeza consta, habiendo sido debidamente invocada en el escrito de preparación.

La resolución examinó el caso de quien había venido prestando servicios como albañil para la Administración demandada, inicialmente en virtud de contrato eventual al que siguió un segundo contrato de interinidad. El contrato se extinguió sin acudir al despido objetivo cuando el Ayuntamiento decidió amortizar la plaza. Una vez declarado que el demandante se hallaba vinculado a la Corporación local mediante una relación laboral indefinida no fija, se explica que la mera amortización de la plaza no autoriza la extinción contractual sin acudir al despido objetivo, con el consiguiente abono de la indemnización extintiva; lo contrario supondría una equiparación plena entre trabajadores interinos e indefinidos no fijos carente de sustrato legal.

Conforme a esta sentencia referencial, si previamente a la cobertura de la plaza concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican la extinción de la relación laboral, la Administración no puede ampararse en la condición de trabajador indefinido no fijo para eludir la aplicación del despido objetivo o colectivo porque se trata de un trabajador cuyo régimen jurídico es idéntico al de los trabajadores fijos, con la única salvedad de que ocupa la plaza provisionalmente hasta que se cubra definitivamente conforme a las exigencias constitucionales. La naturaleza del contrato indefinido no fijo es la de un contrato de duración indefinida sujeto a término resolutorio consistente en la cobertura reglamentaria de la plaza.

Como argumento de refuerzo y aún cuando no sea de aplicación al caso por obvias razones cronológicas, se destaca que la DA 20ª ET , añadida por la DA 2ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio , prevé la aplicación del despido objetivo o colectivo tanto la personal fijo como al temporal, incluyendo al indefinido no fijo.

A la vista de lo anterior, sin necesidad de grandes argumentaciones, todo apunta hacia la existencia de la contradicción. El propio escrito de impugnación del recurso, reconoce lealmente que la sentencia de contraste "parte de situaciones sustancialmente iguales al supuesto que nos ocupa", valoración en la que también coincide el Ministerio Fiscal.

En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadores vinculados a las diferentes Administraciones, mediante contratos temporales, contratación que es declarada fraudulenta, lo que supone la adquisición de la condición de indefinidos no fijos, que ven extinguidos sus contratos por la amortización del puesto de trabajo que ocupaban. Ahora bien, mientras que en la sentencia de contraste se considera que debió acudir la Corporación Local a los trámites del despido objetivo, siendo en consecuencia una extinción indemnizada, en la sentencia recurrida se alcanza solución contraria.



Interesa resaltar también que en ambos casos, por razones cronológicas, estaba vigente la DA 20ª ET en la versión dimanante del Real Decreto-Ley 3/2012; mientras en el presente procedimiento la extinción del contrato data de junio de 2012, en el caso de contraste se produce en marzo de 2012; es decir, si se acabara atribuyendo relevancia decisiva a las previsiones de esa prescripción también concurre la identidad normativa.

Yerra en este punto el recurso cuando, con honestidad pero equivocación, pone de relieve que la sentencia de contraste es anterior a la entrada en vigor de la DA 20ª ET ; probablemente su error obedece a que el FJ 5º de la STSJ Aragón busca un argumento, *ex abundantia* , en el tenor de la DA referida "añadida por la Ley 3/2012", transcribiendo un párrafo que, precisamente, no figuraba en la versión dimanante del RDL 3/2012, la aplicable en los dos casos contrapuestos.

TERCERO.-Los términos del debate casacional .

Existente la contradicción, hemos de 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 nexo laboral.

1. El recurso .

Disconforme con la solución alcanzada por la Sala de segundo grado, el trabajador se alza ahora en casación para la unificación de doctrina denunciando, 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.l), 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 .

El recurrente reitera 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.

2.La impugnación del recurso .

Tal y como se ha anticipado, al amparo de lo previsto en el art. 226.2 LRJS, el Ayuntamiento de Albal impugnó el recurso basándose en el criterio sentado por diversas sentencias de esta Sala Cuarta que menciona, reproduce de manera pertinente y aplica al caso.

En concreto, de modo muy detallado, recoge la doctrina de la STS (Sala en Pleno) de 13 de julio de 2013 , que convierte en "no adecuado a Derecho" el criterio de la sentencia de contraste. El escrito impugnatorio copia extensos pasajes y argumentos acogidos por nuestra sentencia, incluyendo los razonamientos sobre inaplicación de la DA 20ª ET a los trabajadores indefinidos no fijos, sin perjuicio de admitir que el precepto en cuestión "no aporta nada nuevo" al debate.

3.Informe del Ministerio Fiscal.

Dando cumplimiento a lo previsto en el art. 226.3 LRJS , el Fiscal emitió Informe abogando por la procedencia del recurso que interpuso el trabajador.

Se recuerda que el criterio de la STS de 13 de julio 2013 , en que se basa el recurso, concordaba con el de las SSTS de 27 mayo 2002 (rcud. 2591/2001) y 26 junio 2003 (rcud. 4183/2002), pero que la posterior STS 25 noviembre 2013 (rcud. 771/2013) extendió, analógicamente, a estos casos de terminación del contrato como consecuencia de la amortización de la plaza, la obligación de abonar la misma indemnización que a los trabajadores temporales.

Sin embargo, la Fiscalía destaca que en este caso ya era aplicable la DA 20ª ET (redacción del RDL 3/2012) y que ello genera una "peculiaridad" de tal magnitud que debe conducir a acoger la tesis sustentada por la sentencia de contraste y patrocinada por el recurso.

CUARTO.-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 .

QUINTO.- 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 a 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.

SEXTO.- 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.

SÉPTIMO.- 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.

OCTAVO.- 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.

Al no haberlo entendido así la sentencia de suplicación recurrida, de acuerdo con el Informe del Ministerio Fiscal y acogiendo en lo sustancial la tesis de la sentencia de contraste, 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.

NOVENO.- Imposición de costas.

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 Albal, 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 el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de D. Saturnino .
- 2) Casamos y anulamos la Sentencia de 23 julio de 2013, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana .
- 3) Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento de Albal frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Valencia, que queda confirmada en todos sus extremos.
- 4) No procede realizar imposición de costas.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia ,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 el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.