



Roj: **STS 701/2015 - ECLI:ES:TS:2015:701**

Id Cendoj: **28079140012015100047**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/02/2015**

Nº de Recurso: **840/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 16909/2013,**
STS 701/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a once de Febrero de dos mil quince.

Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Procuradora D^a María Isabel Torres Ruiz, en nombre y representación del Excmo. Ayuntamiento de Valdemoro, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 25 de noviembre de 2013, recaída en el recurso de suplicación nº 1405/13, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid, dictada el 14 de enero de 2013, en los autos de juicio nº 993/12, iniciados en virtud de demanda presentada por D^a Angelina contra el Ayuntamiento de Valdemoro, sobre Despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Angelina representada por la Letrada D^a María Concepción Arranz Perdiguero.

Es Ponente la Excmo. Sra. D^a. Rosa María Viroles Piñol, Magistrada de Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de enero de 2013, el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Que, desestimando la demanda interpuesta por DOÑA Angelina contra el AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO, absuelvo a éste de las pretensiones de la demanda."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"1. DOÑA Angelina ha prestado servicios por cuenta y bajo la dependencia del AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO con una categoría profesional de Técnico Especialista y un salario de 1.883,72 euros al mes con prorrata de pagas extra, que se abonaba por medio de transferencia bancaria (no debatido); 2. La demandante tenía pactada la realización de una jornada completa, si bien a su cese disfrutaba de una reducción de jornada completa, si bien a su cese disfrutaba de una reducción de jornada de una hora diaria por cuidado de hijo (no debatido); 3. La demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores (no debatido); 4. Desde el inicio de su relación laboral la demandante ha prestado servicios en el Centro Ocupacional de Atención a Personas con Discapacidad Intelectual Leve y Moderada, que el AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO venía gestionando en modalidad de concierto con la Comunidad de Madrid. Dicho centro tenía al momento del cese de la actora 45 usuarios (no debatido); 5. El ayuntamiento demandado tiene concertado con la Comunidad Madrid un convenio de colaboración para articular la atención a personas en situación de dependencia. Dicho convenio obra a los folios 120 y siguientes y se da por reproducido.



El pliego de prescripciones técnicas para la contratación en la modalidad de concierto del servicio público de atención a personas con discapacidad psíquica en centros ocupacionales, que obra a los folios 172 y siguientes y que se da por reproducido, señala, en relación a los medios personales que los centros que hayan resultado adjudicatarios de plazas deberán contar para la ejecución del contrato, entre otras personas, con un técnico especialista para 30 plazas, indicándose que en los casos de fracciones inferiores o superiores a las ratios indicadas se garantizarán profesionales con jornada proporcional al número de plazas, así como que los mencionados profesionales podrán ser sustituidos por otros de distintas categorías, siempre que se demuestre sobrada experiencia y solvencia en el ejercicio de las funciones que como tales vinieran realizando en el mismo centro; 6. La demandante ha prestado sus servicios al ayuntamiento demandado en los periodos que se señalan seguidamente: 16 de marzo de 2009 a 31 de diciembre de 2009 en virtud de un contrato por obra o servicio determinado, en el que se indicaba que su objeto consistía en el "Convenio suscrito con la Consejería de Familia y Asuntos Sociales para el año 2009". 1 de enero de 2010 a 30 de junio 12, en virtud de un contrato de interinidad hasta la cobertura de la plaza de Técnico Especialista de la OEP 2009 publicadas el 20 de agosto en el BOCM, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. (Periodos de trabajo no debatidos; el resto resulta de los contratos de trabajo); 7. En una reunión celebrada el 8 de junio de 2012 entre el ayuntamiento, el comité de empresa y la junta de personal se trató, entre otras cosas, de la amortización de 23 plazas vacantes, sin que se llegase a un acuerdo en cuanto a ello. La reunión tuvo el desarrollo que obra a los folios 144 y 145, que se dan por reproducidos (folios señalados); 8. En el acuerdo del Pleno de 14 de junio de 2012 del AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO, relativo a la aprobación definitiva de la plantilla de dicho ayuntamiento, se contemplaba la supresión, entre otras, de la plaza de técnico especialista, nivel 3, incluida hasta entonces en la plantilla (folio 143 y testifical de doña Bernarda); 9. El ayuntamiento demandado acordó el cese de la demandante con efectos de 30 de junio de 2012 como consecuencia de la amortización de la plaza que venía desempeñando, aprobada mediante acuerdo de Pleno de 14 de junio de 2012, publicado en el BOCM de 20 de junio de 2012 (folio 96); 10. Tras el cese de la demandante, en un primer momento, sus funciones fueron en parte asumidas por sus compañeros, si bien una parte de las mismas dejaron de desarrollarse. En el mes de septiembre de 2012 se incorporó al centro de trabajo una persona que ya pertenecía con anterioridad a la plantilla del ayuntamiento demandado y que ha asumido una parte de las funciones que había desarrollado la demandante (testifical de don Borja); 11. Se ha agotado la vía administrativa previa (no debatido).".

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D^a Angelina formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 25 de noviembre de 2013 , en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la parte actora contra la sentencia de fecha 14 de enero de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid , en autos nº 993/2012, seguidos a instancia de Angelina contra AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO, en reclamación por DESPIDO, revocando la misma y declarando NULO el despido de la trabajadora condenando a la empresa a su inmediata readmisión y, además, a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión se produzca."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la representación procesal del Ayuntamiento de Valdemoro, 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 22 de julio de 2013 (Rcud. 1380/12).

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 declarar la improcedente del recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 5 de febrero de 2015, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Pretensión y circunstancias fácticas relevantes deducidas de la sentencia recurrida.-

1.- Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de noviembre de 2013 , en la que, con estimación del recurso deducido por la trabajadora recurrente, se condena al AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO a las consecuencias de un despido nulo.

2.- Como factores de hecho relevantes en la resolución recurrida, cabe destacar: Que la actora inicia una prestación de servicios para la Corporación demandada el 16-03-2009 mediante la suscripción de un primer contrato por obra o servicio determinado, hasta el 31-12-2009, al que sigue un contrato de interinidad hasta la



cobertura de la plaza de técnico especialista de la CEP 2009 publicada el 20-8 en el BOCM. el 01-01-2012 hasta el 30-06-2012, que se concertó para cubrir temporalmente el puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva. Por acuerdo del pleno del Ayuntamiento de 14-6- 2012 se suprimió la plaza de técnico especialista, nivel 3, incluida hasta entonces en la plantilla, que la actora venía desempeñando de forma interina, cesando el día 30-6-2012 por decreto del Alcalde de 27-6-2012 por amortización de la vacante. Tras el cese de la actora sus funciones fueron asumidas en parte por sus compañeras si bien una parte de las mismas dejaron de desarrollarse. En el mes de septiembre de 2012 se incorporó al centro de trabajo una persona que ya pertenecía con anterioridad a la plantilla del Ayuntamiento demandado, asumiendo ésta una parte de las funciones que venía desarrollando la demandante. La actora realizó las mismas funciones tras el 31-12-2009.

Sobre estos presupuestos de hecho, la sentencia recurrida tras reconocer la condición de indefinida no fija de la trabajadora recurrente, declara que el despido se efectuó sin seguir el procedimiento del art. 53 ET , y hallándose la demandante disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijo, el despido ha de calificarse de nulo.

SEGUNDO.- Recurso de Casación para la Unificación de doctrina.-

Disconforme la demandada con la solución dada por la Sala de Suplicación, se alza ahora en casación para la unificación de doctrina denunciando la infracción del art. 26 (sic) y los arts. 22 , 23 , 24 , y 27 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público , proponiendo como sentencia de contraste la dictada por esta Sala IV/TS de 22-julio-2013 (rec. 1380/12).

1.- Análisis de la contradicción.-

A fin de cumplir con las exigencias del art. 219.1 LRJS , procede examinar la sentencia designada de contraste por el recurrente, STS/IV de 22-julio-2013 (rec. 1380/12). En este caso, la relación laboral de la trabajadora con el SERMAS era de indefinida no fija, y la Administración demandada extinguió el contrato por amortización de la plaza sin indemnización alguna. <la sentencia de esta Sala aplica la doctrina sobre los "indefinidos no fijos" establecida a partir de la STS/IV - Pleno- de 20 de enero de 1998 para impedir que las irregularidades en la contratación de las Administraciones Públicas pudieran determinar la adquisición de fijeza que resultaría contraria a los principios legales y constitucionales de acceso al empleo público, razonando que esa doctrina no es sólo aplicable a la extinción por cobertura reglamentaria de la plaza, sino también a la amortización del puesto de trabajo, porque como el interino por vacante, también el indefinido no fijo está sometido a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de las plazas, 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) del ET y del art. 1117 del Código Civil , sin necesidad de acudir al art. 52 c) ET .

Sin necesidad de grandes argumentaciones la contradicción en sentido legal se aprecia. 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 ni fijos, que ven extinguidos sus contratos por la amortización del puesto de trabajo que ocupaban. Ahora bien, mientras que en la sentencia recurrida se considera que debió acudir la Corporación Local a los trámites del despido objetivo, siendo en consecuencia una extinción declarada nula por mor del art. 55.5 ET , en la sentencia de contraste se alcanza solución contraria.

Por otro lado, no puede obviarse que, en la reciente sentencia de esta Sala IV/TS de 18 de junio de 2014 (rec. 217/13) se ha declarado que la amortización de plazas de personal laboral interino por vacante mediante modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT), requiere seguir el procedimiento de despido colectivo después de la Ley 3/2012, son nulos los despidos sin haberse seguido dicho procedimiento. Convalida la extinción colectiva de contratos en un Ayuntamiento, al existir causa económica por insuficiencia presupuestaria y financiera según la misma normativa.

En definitiva, se aprecia la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219 LRJS .

2.- Resolución sobre el fondo del asunto, atendiendo a los términos del debate casacional.-

Superado el requisito de 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 a 53 ET) o puede limitarse a comunicar a la persona afectada la finalización de su nexa laboral.



La cuestión litigiosa, ha sido resuelta por esta Sala IV/ TS de 8 de julio de 2014 (rcud. 2693/2013). Como señalábamos allí, rectificando la doctrina de la Sala por aplicación del criterio del Pleno de 18-junio-2014 respecto a las interinidades por vacante:

3.- " 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 las 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.

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."

TERCERO.- Conclusión y costas.-

Por razones de seguridad jurídica, la doctrina expuesta ha de aplicarse al supuesto enjuiciado. En consecuencia, la amortización de plazas de personal laboral interino por vacante mediante modificación de la RPT, requiere seguir el procedimiento de despido colectivo; siendo nulos los despidos. Procede la condena a la recurrente a las costas causadas (art. 235.1 LGSS).

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

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada del AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO, contra la sentencia dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 25-noviembre-2013, en el recurso de suplicación 1405/2013 , interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de los de Madrid de fecha 14 de enero de 2013 , en los autos nº 993/12, seguidos a instancias de Dña. Angelina contra el AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO, sobre despido. Confirmamos la sentencia recurrida. Procede la condena al recurrente al pago de las 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 el Excmo. Sr. Magistrado D. Rosa Maria Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.