

EVOLUCION DE LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO DESDE LA SENTENCIA DE LA SALA GENERAL DEL 22 DE JULIO DEL 2013.

Antonio Córdoba Fernández
Letrado del Servicio de Asistencia a Municipios

La sentencia del Tribunal Supremo de 22 de Julio de 2013, fija los criterios siguientes:

- Equiparación de indefinidos no fijos al contrato interinidad.
- Posibilidad que la amortización de la plaza o puesto indefinido opere como condición resolutoria del contrato.
- No necesidad de la vía del artículo 52 e) del Estatuto de los Trabajadores.
- En consecuencia se extingue el contrato sin derecho a indemnización.

Las sentencias de 15 y 23 de Octubre, de 4 de diciembre de 2013, de 13 de enero de 2014, 21 de enero de 2014, 14 de abril de 2014, reafirmando la doctrina anterior, introduce la aplicación por analogía de lo dispuesto en el artículo 49.1º e) del Estatuto de los Trabajadores 18/12 días según la fecha del contrato en relación a la Disposición Transitoria 13ª del Estatuto de los Trabajadores.

Reafirma que no es necesario acudir a los procedimientos de los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Fallan estimando procedente la decisión extintiva y fijando el derecho del trabajador a una indemnización de 8 días por año trabajado.

Para intentar salvar la contradicción de la doctrina que fija la sentencia con la Directiva 1999/70 C.E. (que recordamos establece el principio de no discriminación entre temporales y fijos; al limitación de la duración máxima total de los sucesivos contratos o del número de renovaciones de los contratos temporales) el T.S. considera que el contrato indefinido no fijo no puede incluirse en el ámbito de la Directiva “porque en absoluto se trata de un supuesto de utilización abusiva vínculos sucesivos de duración determinada. No hay por tanto, ni abusos, ni sucesión de contratos, ya que se está en una situación estable, a la que además el trabajador puede poner fin pidiendo la convocatoria de la vacante” y en segundo lugar, afirma que el contrato indefinido no fijo constituye precisamente el medio de

prevención y de reacción contra la utilización abusiva de los contratos temporales por las Administraciones Públicas.

La Sentencia del TS de 22 de octubre de 2013 (Ayto. de Parla) desestima el recurso de casación por falta de contradicción, interpuesto contra la Sentencia del TSJ de Madrid de 29 de octubre de 2012, que declaró nulo el despido de la trabajadora, siendo el acto extintivo el acuerdo de amortización adoptado por la Junta de Gobierno Local en base al artículo 127.1.h) de la Ley 7/85, de 2 de abril y revocado por el Pleno. En el mismo sentido la sentencia de 26 de Noviembre de 2013: "resultó ilícita o inexistente tal decisión amortizadora adoptada por ese órgano no competente de la Administración Pública".

La Sentencia del Tribunal Supremo de **24 de Junio de 2014, Pleno de la Sala de lo Social**, tras exponer la doctrina de la Sentencia de 22 de julio de 2014, afirma: "**Esta doctrina debe rectificarse** tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, norma que ha mejorado lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 1998/59/65 de 20 de julio, con relación en los despidos colectivos, si recordamos que la Directiva impone que se incluya los contratos temporales que se extinguen antes del vencimiento precisando en relación a los indefinidos: *"a quien a partir de ahora se aplica lo dispuesto en los artículos 81 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores"*. Añade otro párrafo controvertido, en relación a la disposición adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores al afirmar que "al dar prioridad de permanencia al personal fijo evidencia que la misma se aplica, también al personal indefinido no fijo y al interino por vacante". Finalmente considera que estamos ante un contrato temporal que por causa de la amortización de la plaza objeto del mismo se extingue antes del término pactado lo que supone la extinción antes de que llegue su vencimiento, lo que impone un perjuicio para el trabajador que ve truncada 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 en los artículos 51, 52 y 56 del Estatuto de los Trabajadores. Esta doctrina **se ve ratificada** en la más reciente sentencia de **14 de julio de 2014** en la que se afirma: La amortización de la plaza por nueva RPT-permitida por el art. 74 EBEP- no puede suponer la automática extinción del contrato de interinidad, pues no está prevista como tal, sino que requiere seguir previamente los trámites de los arts. 51 y 52 ET, aplicables al personal laboral de las Administraciones Públicas (arts. 7 y 11 EBEP), y en los que la nueva RPT ha de tener indudable valor probatorio para acreditar la concurrencia de la correspondiente causa extintiva. La doctrina es aplicable

igualmente a los trabajadores indefinidos no fijos, cuya extinción contractual está igualmente sujeta a la cobertura de la plaza y -en su caso- a la amortización. Para poder extinguir los contratos sin previamente haber cubierto reglamentariamente las plazas, la Administración Pública deberá acudir a la vía de extinción prevista en los arts. 51 y 52 ET (cauce ya previsto por la DA vigésima ET).