

## UNA RECTIFICACIÓN JURISPRUDENCIAL ESPERADA: EL DESPIDO EN LOS INTERINOS POR VACANTE DEL SECTOR PÚBLICO

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.<sup>a</sup>,  
de 24 de junio de 2014 –rec. núm. 217/2013–**

**Raquel Vela Díaz**

*Profesora interina. Universidad de Jaén*

### 1. EL MARCO LEGAL: VOLUNTAD LEGISLATIVA EN ESTA MATERIA

Algunas de las principales novedades que en su día fueron incorporadas por la reforma laboral de 2012 al **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), son sin duda las relativas a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (arts. 51 y 52 ET), que han transitado hacia un procedimiento esencialmente distinto y con distinta finalidad, consistente en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las medidas laborales a adoptar, y con una participación de la autoridad laboral también con diferentes matices. Así, de conformidad con la disposición adicional vigésima del **ET**, añadida por la citada reforma laboral operada por **Ley 3/2012, de 6 de julio**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (disp. adic. segunda), el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) del ET y sus normas de desarrollo.

En consonancia con las importantes modificaciones que se habían incorporado en dichos procedimientos, y a su vez, en cumplimiento del mandato legal que esta reforma encomendaba al Gobierno, fue aprobado el **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre**, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, cuyos artículos 35 y siguientes regulan los distintos elementos que deben tenerse en cuenta respecto al procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones públicas. Por tanto, uno de los principales objetivos del referido Real Decreto 1483/2012 no es otro que establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima del ET.

## 2. EL CASO: SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

Para una mayor comprensión del litigio objeto de comentario, conviene retrotraerse al inicio de la controversia, la cual parte de un Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) –la demandada– de 9 de marzo de 2013, publicado el 14 de marzo en el boletín de la universidad por el que se modificaba la relación de puestos de trabajo (RPT) de dicha universidad, lo que conllevaba la amortización de 145 puestos de personal funcionario y de 156 puestos de trabajo de personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante, todo ello motivado principalmente por un proceso de reestructuración de los centros de la UPM aplicado en el seno de un conjunto de medidas de contención del gasto que se comenzaron a adoptar desde diciembre de 2012 y que perseguían la reducción de gastos en personal para acometer el desequilibrio presupuestario (*ex art. 11 Ley Orgánica 2/2012*, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera), lo que llevó a la UPM a adoptar el criterio de cubrir sus necesidades con personal laboral fijo o funcionario, sin realización de nuevas contrataciones ni externalización de servicios. Así, por cartas fechadas el 12 y 13 de marzo de 2013, se comunica a cada uno de los trabajadores laborales afectados por el anterior acuerdo la amortización del puesto de trabajo que cada uno venía ocupando, procediendo a rescindir el contrato de trabajo temporal interino por vacante el día 31 de marzo de 2013.

Ante esta decisión, fueron planteadas demandas de despido colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid a instancia de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza-UGT de la UPM y la Federación Regional de Enseñanza de CC. OO. de Madrid, solicitando se declararan nulas las extinciones de 156 contratos de personal laboral interino de la administración y servicios de la demandada y, en consecuencia, solicitando la readmisión de los mismos, o subsidiariamente se declararan los despidos como improcedentes con la consecuencia de la readmisión o la indemnización. Ante la sentencia desestimatoria de las demandas contra la UPM y el FOGASA dictada con fecha 14 de junio de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, fue interpuesto recurso de casación a instancia de las dos partes demandantes, cuya resolución de fecha 24 de junio de 2014 fue dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

## 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL: FUNDAMENTOS DEL RAZONAMIENTO JURÍDICO

La STS de 24 de junio de 2014 que se analiza resuelve en sentido estimatorio el recurso de casación interpuesto por los actores, anulando las decisiones extintivas contractuales impugnadas en el procedimiento.

Los recursos alegan la infracción del artículo 18 del [Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Madrid](#), por no haberse seguido en su integridad el procedimiento negociador establecido para modificar la RPT, al no

haberse emitido informe por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. A su vez, alegan la infracción del [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#) y de la [Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998](#), relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, al no haberse seguido el procedimiento para el despido colectivo previsto en el artículo 51 del [ET](#), que es desarrollado por el artículo 35 y siguientes del [Real Decreto 1483/2012](#). El recurso además, pretende, por un lado, la revisión de los hechos declarados, pero sin indicar los hechos de los que discrepa, ni concretar la redacción alternativa que propone, por otro lado, alega, al amparo del artículo 207 c) de la [Ley de la Jurisdicción Social](#), la infracción de las normas esenciales de la sentencia por incongruencia omisiva, consistente en la falta de motivación sobre la desestimación de las alegaciones de infracción del artículo 18 del convenio colectivo de aplicación, norma que condiciona la aprobación a la RPT a la previa negociación de la misma. A este respecto, los apartados 2 y 4 del fundamento Jurídico segundo argumentan la desestimación de las alegaciones de incongruencia y de infracción del artículo 18 del convenio, respectivamente, y a su vez, el apartado 3 de dicho fundamento jurídico segundo indica también la desestimación de la pretensión de revisión de los hechos declarados probados.

La oposición de la UPM a la aplicación del procedimiento previo del despido colectivo regulado por el artículo 51 del [ET](#), en relación con su disposición adicional vigésima y con el artículo 35 del [Real Decreto 1483/2012](#), se funda en que la extinción de los contratos se había basado en la aprobación de una nueva RPT, que conllevaba la amortización de los puestos de trabajo de los trabajadores afectados que han visto extinguidos sus contratos, no por causa de un despido colectivo, sino por la amortización del puesto de trabajo que ocupaban en virtud de un contrato de interinidad por vacante, contrato que se extingue al ser cubierto el puesto de trabajo que es objeto del mismo, y, también, cuando se amortiza ese puesto porque de ese hecho deriva, igualmente, la extinción de un contrato de interinidad que ha perdido su objeto.

Sin embargo, el fundamento jurídico tercero de la sentencia comentada es claro, pues determina, en primer lugar, que nos encontramos ante un despido colectivo por causas económicas y organizativas previsto en el artículo 51 del [ET](#), y no ante una simple y normal extinción de los contratos de interinidad por vacante de los afectados al amortizarse los puestos ocupados, y por tanto, cumpliéndose la condición resolutoria de los mismos. Posteriormente, argumenta la estimación de las alegaciones de nulidad del despido colectivo, en este caso, por no haberse observado de forma previa los trámites contenidos en el artículo 51 del [ET](#), desarrollado por el artículo 35 del [Real Decreto 1483/2012](#). Todo ello, sin perjuicio de admitir que la doctrina que tradicionalmente había emanado de esta misma sala había sido contraria, esto es, que los contratos de interinidad por vacante y los del personal indefinido no fijo al servicio de las Administraciones públicas se extinguían no solo 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 [ET](#). Esta modificación que atañe a una reiterada doctrina de este tribunal viene motivada por la entrada en vigor de la disposición adicional vigésima del [ET](#) tras la reforma laboral de 2012, pues mejora lo dispuesto en la [Directiva Comunitaria 1998/59/CE](#),

de 20 de julio, con relación al personal laboral de las Administraciones públicas, a quien a partir de ahora se aplica lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) del ET en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en los despidos por causas objetivas. En síntesis, tal y como señala literalmente el apartado 3 del fundamento jurídico tercero, «*el último párrafo de esta Adicional 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*».

De manera más concreta en relación con los contratos de interinidad por vacante, la sentencia alega 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, de conformidad con el artículo 4.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Por tanto, la idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita debe rechazarse, ya que nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición. Sin embargo, en este caso asistimos a 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 parte trabajadora que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Todo ello lleva a concluir al Tribunal Supremo que el penúltimo párrafo del artículo 51.1 del ET, en cuanto parece excluir del cómputo para la determinación de la existencia de despido colectivo a los contratos temporales del artículo 49.1 c) del mismo texto legal, solo se refiere a los contratos que finalizan por la «expiración del tiempo convenido», pero no a los que finalizan antes de que llegue su término cual acaece en los supuestos de amortización de vacantes ocupadas interinamente.

#### 4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE LA DOCTRINA SENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN FUTURA

Cabe resaltar que las consideraciones planteadas en los fundamentos de derecho de la STS de 24 de junio de 2014 objeto de análisis llevan a rectificar la doctrina ya sentada en anteriores sentencias dictadas por la misma sala del Tribunal Supremo (que se citan específicamente en el apartado 2 del FJ 3.º), al entenderse que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por un trabajador con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 del ET (despido colectivo) y 52 c) del ET (despido individual), es decir, en este procedimiento deberían haberse seguido los trámites de los artículos 51 y 52 del ET, de conformidad con el artículo 124.9 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Ello, incluso cuando se haya aprobado una nueva RPT, supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva RPT 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 los citados preceptos.

No obstante, resultan de interés mencionar, en la medida en que también afectan al personal funcionario interino, las recientes modificaciones introducidas sobre la [Ley 7/2007, de 12 de abril](#), del Estatuto Básico del Empleado Público por la [Ley 15/2014 de 16 de septiembre](#), de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa. A este respecto, se añade un nuevo apartado 6 al artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso de acumulación de tareas, pudiendo prestar estos servicios en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal. Así, aunque parece perseguirse una flexibilización de la dependencia funcional de los funcionarios interinos, o dicho de otro modo, una ampliación de las posibilidades de contratación de dicho personal, se reduce, sin embargo, el espacio para los interinos por vacante, lo que podría resultar en cierto modo algo contradictorio con la nueva doctrina del Tribunal Supremo objeto de este comentario.

De la respuesta obtenida en la STS de 24 de junio de 2014 dependían más de una centena de contratos de interinidad, lo que puede ser sin duda extensible a miles de contratos similares que pueden verse igualmente afectados por la «cultura de los recortes presupuestarios» sin seguir el camino marcado por el artículo 51 o 52 del [ET](#), al margen de lo que la RPT pueda establecer. En ese sentido, el criterio que se consolida a través de la citada sentencia que rectifica posición anterior, supone un cambio en el tratamiento de esta materia muy relevante, al aportar un pronunciamiento en un ámbito que puede ser especialmente convulso en la actualidad, quedando así entreabierta la puerta a una doctrina cuya consolidación futura no parece dudosa.