



**JDO. DE LO SOCIAL N. 33
MADRID**

SENTENCIA: 00060/2012

NºAUTOS: DEMANDA 1370 /2011

En la ciudad de MADRID a seis de febrero de dos mil doce .

D. [REDACTED] Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 33 de la provincia de MADRID , tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO entre partes, de una y como demandante D/ña. [REDACTED] que comparece asistido por la ldo [REDACTED] y de otra como demandado AYUNTAMIENTO DE PARLA que comparece representado por el ldo [REDACTED]

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Presentada la demanda en fecha 14/12/11 correspondió su conocimiento a este Juzgado de lo Social, dándose traslado al demandado y citando a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, y en su caso previo acto de conciliación judicial en fecha 2/2/12 en que tuvieron lugar las actuaciones, compareciendo el Ayuntamiento demandado se opuso alegando que por acuerdo de la junta de gobierno se decide amortizar contratos de personal indefinido no fijo lo que se lleva a cabo aplicando la normativa que cita y conforme el criterio sentado entre otras por las STS de 20 y 21-1-98 sin que sea preciso para ello acudir a despidos objetivos conforme STS de 27-5-02 y 26-6-01, la demandante se ratifica en la demanda indicando que la competencia para estos ceses corresponde al pleno de la corporación y por éste organismo se ha dictado un acuerdo que deja sin efecto los ceses por lo que el despido sería nulo, que además no se identifican las plazas a extinguir ni las causas que lo podrían justificar, que se ha procedido a despedir tras finalizar sin acuerdo un ERE, refiere múltiples defectos acontecidos a su entender en la decisión adoptada tales como que siendo indefinida desde 2009 no se conoce la causa que legitima la extinción ni se indica la plaza que se amortiza cuando la demandante ha ocupado tres distintas, que no cabe invocar causas económicas pues una administración pública no funciona con los mismos parámetros que la empresa privada sin que conste por otra parte que se hubiera elaborado un plan conforme le normativa sobre déficit presupuestario, que el EDBEP no permite los despidos sin causa y de los





despedidos iniciales se ha readmitido a dos de ellos pertenecientes al comité; siendo éstas las cuestiones controvertidas.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED] presta servicios para el Ayuntamiento de Parla desde el 25-4-2004. Inicialmente contratada de forma temporal mediante sucesivos contratos de obra, por resolución de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de 26-11-2009, le fue reconocida la condición de contratada laboral indefinida. Estaba adscrita la demandante a la plaza n° 1742 con categoría de auxiliar administrativo, siendo su salario de 2.072,67 euros mensuales con prorrata de pagas.

SEGUNDO.- En reunión celebrada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Parla el 20-10-2011 se adoptó el acuerdo de amortizar los puestos de la RPT cubiertos por indefinidos no fijos de plantilla e interinos por vacantes.

Dicho acuerdo se adoptó tras reuniones mantenidas con la representación sindical y el comité de empresa entre el 22-9-2011 y 17-10-2011 con el objeto de negociar la modificación de la RPT de la corporación.

TERCERO.- El 24-10-2011 se comunica a la demandante su cese por encontrarse incluido su puesto n° 1742 y que ocupaba con contrato indefinido no fijo, en la relación de los que se amortizan.

CUARTO.- El 27-10-2011 dando cumplimiento a lo acordado por la Junta de Gobierno, el Consejero Delegado del Área de Personal dicta un Decreto por el que se procede a extinguir los contratos laborales de 47 trabajadores incluidos en la RPT, entre los que se encuentra la demandante, así como de otros 9 trabajadores cuyos puestos no están incluidos en la RPT.

QUINTO.- En el BOCAM de 23-11-2011 se publica la aprobación de los puestos de trabajo que se amortizan como consecuencia del acuerdo citado del 20-10-2011.

SEXTO.- El 8-11-2011 se reúne el Pleno del Ayuntamiento en el que se aprueba por mayoría la siguiente propuesta:

1. Acordar la desestimación del acuerdo de la Junta de Gobierno extraordinaria de 20 de octubre de 2011 por el que se aprueba el expediente de regulación de personal, dejándolo sin efecto, así como cuantas actuaciones derivadas del mismo pudieran haberse efectuado.

2. Impulsar la puesta en marcha, con carácter inmediato, de un plan general de organización municipal, en línea con estas propuestas, que aborde desde un perspectiva general, con la participación de todos los sectores implicados y con





criterios objetivos y ajustados a la legalidad vigente, las actuaciones en materia de organización municipal que permitan la elaboración de los instrumentos presupuestarios y en materia de personal que le den soporte.

3. Dar traslado de esta prouesta a la representación de los trabajadores y las trabajadoras en el Ayuntamiento de Parla.

SEPTIMO.- Consta formulada reclamación previa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se declaran probados no suscitaron especiales controversias entre las partes, quedando acreditados los mismos del completo expediente administrativo aportado por la corporación demandada.

El hecho 6º se acredita por el documento 20 del ramo de la actora.

SEGUNDO.- Se suscita en el acto de juicio por la demandante y con apoyo en el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 27-10-2011, la cuestión referida a que por dicho órgano se ha adoptado una decisión contraria a la acordada en su día por la Junta de Gobierno y que la desautoriza respecto del despido de la demandante y del resto de trabajadores cesados por amortización de puestos de trabajo en la RPT. No cabe por tanto en opinión de la actora otra solución que reponerla en su puesto de trabajo.

La controversia se resuelve determinando en quien reside la competencia para tomar la decisión de cesar a un trabajador público como consecuencia de una modificación en la RPT.

Para ello debe acudirse a la Ley 7/1985 de Bases Régimen Local.

Su art. 123.1 establece las competencias del Pleno en las corporaciones locales y en su apartado h) se indica que le corresponde: La aprobación de los presupuestos, de la plantilla de personal, así como la autorización de gastos en las materias de su competencia. Asimismo, aprobará la cuenta general del ejercicio correspondiente.

A su vez, en su art. 127.1 se fijan las competencias de la Junta de Gobierno, y dentro de ellas en su apartado h): Aprobar la relación de puestos de trabajo, las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno, la oferta de empleo público, las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo, el número y régimen del personal eventual, la separación del servicio de los funcionarios del Ayuntamiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99 de esta Ley, el despido del personal laboral, el régimen disciplinario y las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.





Las AAPP ejercen sus competencias conforme así les vengán atribuidas por disposición legal. Resulta obvio que la competencia para cesar a la demandante por ocupar un puesto amortizado en la RPT reside en la Junta de Gobierno de la corporación.

Por ello la decisión adoptada por el Pleno constituye un acto de reprobación política siendo sus consecuencias la desautorización pública de la Junta, de su Alcalde y del grupo municipal que le apoya en minoría y que en su caso, de ir más en esa línea de enfrentamiento político, podría dar lugar si así se promueve, a su remoción tras la presentación de la correspondiente censura.

Pero sin darse estos pasos, que culminarían en una nueva Junta de Gobierno que adoptara en su caso la decisión de readmitirles, no cabe duda de que, pese a la disconformidad mostrada por el Pleno, el cese de los trabajadores se llevó a cabo por quien ostentaba las competencias legales para ello, por lo que debe rechazarse el obstáculo de legitimidad invocado.

TERCERO.- Ello suscita a su vez la necesidad de previamente determinar la competencia de esta jurisdicción social por cuanto ha de intervenir fiscalizando un acto administrativo adoptado por la corporación demandada.

La cuestión ha de estimarse resuelta tras la STS de 10-7-2000 RJ 6898 dictada en un asunto en el que se cuestionaba si el orden social podía entrar a analizar la validez en derecho de un acto administrativo que acordaba la amortización de una plaza.

Y dijo entonces el TS:

"La sentencia recurrida afirma en su fundamento segundo «in fine», con toda lógica, que para poder decidir si el cese laboral controvertido es o no conforme a derecho, es necesario resolver en primer lugar «si la amortización del puesto de trabajo preconizado por la empresa ha tenido lugar», y que la comprobación de «esa eventual amortización constituye una cuestión prejudicial de índole contencioso-administrativa para cuya resolución, si bien a los solos efectos del proceso, los órganos judiciales laborales disponen de plena competencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Ley de Procedimiento Laboral». Y así es en efecto, porque para poder valorar con pleno conocimiento de causa si el cese contra el que se acciona se ha producido conforme a derecho o, por el contrario, constituye un despido improcedente, se hace preciso analizar, en la medida necesaria para resolver la cuestión, si se está o no en presencia de una auténtica amortización. Y ello ha llevado a la Sala que dictó la sentencia recurrida a realizar una triple operación: A) Determinar la norma que autoriza a Osakidetza a llevar a cabo la amortización. B) Comprobar si el Acuerdo de amortización ha incluido o no la plaza ocupada por la actora. C) Valorar si dicho Acuerdo ha sido adoptado por





órgano competente y con los requisitos formales que la Sala ha considerado necesarios. Parece obvio afirmar que tales circunstancias están tan íntimamente imbricadas a la cuestión principal que constituyen presupuestos previos de la procedencia o improcedencia del despido o cese debatido. Siendo esto último competencia exclusiva y excluyente del orden social, según disponen los artículos 9.5 y 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 1 y 2 a) de la Ley de Procedimiento Laboral, es evidente que el juez social estaba obligado a resolver tal cuestión prejudicial, como paso previo y necesario para decidir sobre la principal controvertida".

Esta sentencia ha de considerarse especialmente relevante:

- de una parte porque resuelve el debate competencial estableciéndolo a favor de la jurisdicción social que, como cuestión prejudicial propia del orden contencioso, pero necesaria de solventar para solucionar la controversia, ha de pronunciarse acerca de la existencia de norma legal habilitante para amortizar la plaza en litigio y si la decisión se adoptó por el órgano competente y con los requisitos formales precisos

- de otra porque todo ello constituyen los presupuestos previos para determinar la procedencia o improcedencia del despido, cuestión nuclear del litigio propia de esta jurisdicción y que deberá resolverse, pues no existe legalmente otra opción distinta, aplicando las reglas del ordenamiento jurídico laboral tal como más adelante se indicará.

CUARTO.- Lo que se debate en este procedimiento es si la decisión adoptada por el Ayuntamiento de Parla de modificar su RPT, extinguiendo determinados puestos de trabajo de la misma, legítima en este caso el cese de la actora en tanto que ocupaba uno de ellos como contratada laboral indefinida no fija.

Por tanto habrá que resolver:

- Si concurren causas que justifiquen modificar la RPT.
- Cual es el procedimiento para adoptar tales medidas.
- Cuales son las consecuencias para los trabajadores afectados.

Para solucionar todos estos interrogantes debe partirse de la siguiente premisa inicial: se trata de una controversia en el marco de una relación de trabajo a la que por ello se deberá aplicar, sustantiva y procesalmente, el ordenamiento jurídico laboral que es el propio para regular dichas relaciones.

Legalmente esta premisa se soporta:

- en el art. 1.1 y 2 en relación con el 3 a) del





- en el art. 2 a) LRJS
- en el art. 7 de la Ley 7/2007 del EBEP, estableciéndose en esta norma que el personal laboral de las AAPP se registrará además de por la legislación laboral y demás normas convencionales aplicables, por los preceptos del EBEP que así lo dispongan.

QUINTO.- El art. 18.1 de la Ley 30/1984 de Reforma de la Función Pública en su redacción previa al EBEP disponía:
"Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral".

El EBEP derogó esa norma por cuanto en su art. 69.2 establecía el cómo y el contenido de los planes de empleo que podían aprobar las AAPP para ordenar sus RRHH y en su art. 78.3 cómo en dichos planes se podían establecer los procedimientos para remover y hasta suprimir los puestos de trabajo.

Pero esa derogación estaba condicionada a que se dictaran las Leyes de la Función Pública, tal como se disponía en la DF4ª.3 del EBEP que indica: "Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.

Consecuencia de todo lo que se acaba de decir: como quiera que esas Leyes de Función Pública y su desarrollo reglamentario aún no se han promulgado, sigue en vigor el apartado del art. 18 de la Ley 30/1984 que dispone que "Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral".

Recapitulando: se trata de una controversia, despido de una trabajadora que ocupaba un puesto de trabajo amortizado al modificarse la RPT por la demandada, que se ha de juzgar por la jurisdicción social aplicando al ordenamiento jurídico laboral tanto en su normas sustantivas como procesales.

SEXTO.- El contrato denominado indefinido se corresponde con el contrato de interinidad hasta la cobertura de vacante previsto en el art. 4 del RD 2720/1998. En este sentido invocar las mismas STS de las que la demandada hace uso para justificar su decisión, entre otras las de 12 y 14-3-2002, 22-5-2000 y 10-7-2000.





Aún incluso si se detectasen diferencias cualitativas entre ambos tipos de contratos, no cabría duda de que el contrato indefinido constituye un contrato de duración determinada pues encaja en la definición que de estos se da en la cláusula 3 del Acuerdo Marco refrendado por la Directiva 1999/70.

En ella se define al trabajador con contrato de duración determinada como aquel en el que el final de su contrato o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas, tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado.

El hecho o condición objetiva determinante de la finalización del contrato no es otro que la cobertura reglada de la vacante, provisionalmente atendida por el contratado indefinido.

Cubierta la plaza por el procedimiento reglamentario, se produce la extinción del contrato por aplicación del art. 49.1.b) ET, tal como tuvo ocasión de establecer el TS en numerosas sentencias, por todas la de 27-5-2002 RJ 9893 dictada en Sala General.

La consecuencia de la cobertura de la plaza es por tanto el cese del contratado indefinido que la ocupaba sin derecho a indemnización alguna por encajar el supuesto en uno de los así legalmente previstos.

SEPTIMO.- Pero en el caso que se juzga el contrato de la demandante no se ha extinguido por lo que podría considerarse su causa natural, sino por la concurrencia de un determinado acontecimiento: la modificación de la RPT adoptada por el Ayuntamiento que ha dado lugar a la extinción de hasta 56 contratos de trabajo.

El juicio revela sin lugar a dudas que la modificación de la RPT trae causa en las razones que se exponen en la resolución adoptada por la Junta de Gobierno y que consisten en la existencia de un desequilibrio presupuestario que debe corregirse reduciendo el capítulo I de gastos, desequilibrio que viene refrendado por la memoria económica que figura incorporada al expediente administrativo.

En definitiva ha concurrido una causa objetiva, situación económica negativa en el Ayuntamiento, determinante de que el contrato de la actora y de otros trabajadores, deba extinguirse anticipadamente a la fecha término prevista conforme su naturaleza propia.

Dicha causa encuentra su encaje legal no ya en el art. 49.1.b) ET esgrimido para legitimar la extinción del contrato por el cumplimiento de la condición que lo justificaba en su temporalidad, la cobertura reglada de la vacante, sino en el art. 49.1.i) o l) ET, extinciones





colectivas o individuales por causas objetivas.

Resultando aplicable el ordenamiento laboral la consecuencia no es otra que un contrato extinguido por el cauce del art. 49.1.i) o l) ha de realizarse siguiendo los procedimientos y con las consecuencias resarcitorias previstas en el resto del articulado del ordenamiento.

Un supuesto parangonable a este es el conocido por la STS de 10-3-1999 RJ 2124.

En este caso se anuló por la jurisdicción contenciosa un concurso para la cobertura de una plaza que estaba siendo cubierta por un contrato indefinido. Se cesó al trabajador que lo ocupaba y el TS en Sala General estableció el criterio de que: "la conducta que debió observar la entidad empleadora es la de comunicar el acuerdo de ejecución de la sentencia anulatoria y la consiguiente extinción del contrato de trabajo por acto de la autoridad judicial, con base en el art. 52 c) del ET que es el aplicable en este caso, cumpliendo los requisitos de forma y procedimiento del art. 53 del ET. Siendo así que algunos de los requisitos exigidos en dicho precepto, como el de la puesta a disposición del trabajador de una indemnización de 20 días por año de servicio, no se han cumplido por parte de la Administración recurrente, y habida cuenta de que el art. 53.4 ET establece para tales supuestos de incumplimiento la nulidad de la extinción acordada, la conclusión inevitable es que a la extinción acordada por el Ayuntamiento de Torremolinos que ha originado este litigio le corresponde en derecho tal calificación."

OCTAVO.- No se ignora que alguna otra STS, como la dictada el 3-5-2011 RJ 4505, ha validado un despido de un trabajador que ocupaba un puesto de trabajo amortizado por una Administración Pública que procedió a su externalización.

Pero ese pronunciamiento es contrario al dado en la STS de 10-3-1999 que se ha relatado en el FJ anterior.

Admitir la legitimación de la Administración Pública para amortizar un puesto de trabajo en la RPT y la legalidad de tal medida si viene justificada por razones objetivas no permite que la Administración empleadora adopte su decisión fuera del marco legalmente establecido y sin atender a las consecuencias legalmente previstas para resarcir a la otra parte.

Se ha indicado anteriormente que el art. 18 de la Ley 30/1984 dispone que "Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral".

Y de esta premisa resulta una obviedad reiterar que los contratos de trabajo podrán extinguirse conforme las causas legalmente previstas en el art. 49 ET y con las





consecuencias previstas en cada caso para cada una de ellas por el ordenamiento.

A ello debe añadirse que el art. 15.6 ET establece, por imperativo de la Directiva 1999/70, el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y trabajadores con contratos de duración determinada y/o temporales.

De todo ello se llega a la inexcusable solución de que si una Administración Pública decide amortizar un puesto de trabajo de la RPT y ello genera la extinción del contrato del trabajador que interinamente lo ocupaba, tal decisión debe estar justificada y debe adoptarse siguiendo los procedimientos establecidos en el ordenamiento laboral de aplicación, sin que quepa dispensar un trato distinto a los trabajadores por razón de la naturaleza temporal o fija de su relación.

A esta misma solución llega la STSJ de Castilla León, Valladolid de 14-1-2009 JUR 239882 que además añade la paradoja de que, la solución de validar la extinción de estos contratos sin resarcimiento ni sin exigencia del cauce procedimental legalmente previsto, haría, en lo relativo a la estabilidad en el empleo, de peor condición al trabajador indefinido que incluso al temporal.

NOVENO.- Dado que por el Ayuntamiento de Parla se decide, con fundamento en seguramente sobradas razones de equilibrio presupuestario, extinguir hasta 56 contratos de trabajo, tal decisión solo pudo materializarse incoando el preceptivo ERE tal como se dispone en el art. 51 ET, siendo su consecuencia, de autorizarse, el reconocimiento a la demandante de la indemnización legal a su favor de 20 días por año.

Lo que no es admisible en ningún caso, es validar una decisión como la adoptada en la que la demandante ve extinguido su contrato, no por llegado su término natural sino por causas ajenas a ella y al contrato, sin recibir el resarcimiento previsto para estos casos y sin seguirse el cauce procedimental legalmente establecido. Y todo ello en un contexto en el que sólo resultan afectados los puestos de la RPT cubiertos por trabajadores indefinidos no fijos de plantilla e interinos por vacantes.

DECIMO.- El art. 124 LRJS establece que el juez declarará de oficio la nulidad de la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos que no haya seguido el cauce del ERE y así deberá inexorablemente acordarse en este caso.

UNDECIMO.- Atendiendo a que se trata de un procedimiento de despido procede fijar como plazo para el cumplimiento de esta sentencia que afecta a una Administración Pública, el de cinco días desde su notificación. Ello conforme las previsiones del art. 287.1 LRJS.

DUODECIMO.- Contra esta sentencia cabe recurso de





suplicación conforme el art. 191.3.a) LRJS.

FALLO

Estimo la demanda formulada por [REDACTED]
contra el Ayuntamiento de Parla, y:

A).- declaro, por no seguirse el procedimiento de regulación de empleo previsto en el art. 51 ET, la nulidad del despido llevado a cabo por el Ayuntamiento de Parla el 24-10-2011.

B).- le condeno a que en plazo de cinco días la readmita en su puesto de trabajo y le abone los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del citado despido hasta que la readmisión tenga lugar.

Se acuerda notificar esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, del modo siguiente:

ANUNCIO DEL RECURSO art. 194 LRJS

Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.

DEPÓSITO Art. 229 LRJS

Todo el que, sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación, consignará como depósito trescientos euros. También estarán exentas de depositar y realizar consignación de condena las entidades públicas referidas en el art. 229.4 LRJS.

CONSIGNACIÓN DE CONDENA Art. 230 LRJS

Cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación, haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito.

En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los





Administración
de Justicia

condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados, tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos.

DATOS ENTIDAD BANCARIA DONDE REALIZAR DEPÓSITO Y CONSIGNACIÓN

Cuenta abierta a nombre de este Juzgado Social 33 de Madrid con el n° 2806 en Banco Español de Crédito sito en Orense 19 de Madrid.

Por esta sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.



Madrid