

STS de 25 de junio de 2013, recurso 1983/2012

Nulidad del nombramiento de personal laboral de una administración autonómica (acceso al texto de la sentencia)

En esta interesante sentencia se reitera la doctrina de otras anteriores del propio TS a la hora de abordar las consecuencias que en la relación laboral de un empleado público debe tener la declaración de nulidad de su nombramiento como personal laboral de una administración pública.

En este caso, **un trabajador prestaba servicios como jefe de brigada para la administración autonómica gallega, resultando que por sentencia fue declarado nulo su nombramiento para que ocupara tal puesto de trabajo.** Sin solución de continuidad, habiendo sido cesado por esta causa, **el trabajador pasó a ocupar un puesto de oficial de defensa contra incendios forestales.**

La jurisprudencia del TS en estos casos se basa en cuatro principios:

- La anulación judicial de un concurso para contratación de trabajadores justifica en principio la extinción de los contratos de trabajo celebrados de conformidad con dichas bases.
- Para llevar a cabo esta extinción contractual, el empleador deberá acudir a éste o a alguno de los procedimientos legalmente previstos en el art. 49 ET.
- El impedimento de la prestación de trabajo por acto de autoridad o *factum principis* es equiparable a la fuerza mayor.
- Esta equiparación supone que el empresario laboral ha de utilizar la vía del art. 51 o la del art. 52.c) ET.

Sin embargo, en el presente caso se produce la significativa circunstancia de que **el trabajador no ha dejado de prestar servicios para la administración demandada, de suerte que la anulación del nombramiento anterior no ha provocado de modo efectivo el cese de la prestación de servicios.** El éxito de la acción de despido exige la ruptura del vínculo contractual, premisa que el tribunal tiene por no cumplida.

Se concluye que no hubo ruptura del vínculo, pese a las modificaciones sufridas por el mismo, siendo decisión de la propia administración la de concatenar la cobertura formal del nuevo puesto de trabajo con la remoción del trabajador del puesto de trabajo anterior, sin voluntad extintiva.