**[Para la extinción de los contratos de personal laboral fijo, la Administración ha de acudir a los trámites del despido objetivo y colectivo](http://www.famcp.es/para-la-extincion-de-los-contratos-de-personal-laboral-fijo-la-administracion-ha-de-acudir-a-los-tramites-del-despido-objetivo-y-colectivo/)**

Se mantiene la sentencia que declaró nulo el cese de la demandante, personal laboral indefinido no fijo de, al no acudir la Administración a los trámites del despido previstos en los artículos 51 y 52 del ET.

Declara el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en sentencia de 7 de julio de 2015, que es doctrina de esta Sala que tanto en los supuestos de interinidad por vacante, como en los de su transformación en indefinido no fijo por el trascurso del plazo máximo, la amortización de la plaza desempeñada por modificación de la RPT no está prevista como causa extintiva de estos contratos, al no estar sujetos a condición resolutoria, sino a término; así, para poder extinguir los contratos sin previamente haber cubierto reglamentariamente las plazas, la Administración deberá acudir a la extinción prevista en los artículos 51 y 52 del ET. Por lo que se refiere a la vulneración de la garantía de indemnidad, la actora fue cesada cuando tenía en trámite su demanda de reconocimiento de derecho a ocupar una plaza de personal laboral reservada para el proceso extraordinario de consolidación y a ser adscrita a una plaza de tales características, por lo que es claro que su cese pudo producirse como represalia frente a una actuación encaminada a obtener la tutela de sus derechos. La Administración debió acreditar que el cese fue ajeno a todo propósito de represalia o de lesión de un derecho fundamental, y esa prueba no se ha producido.