

EL DESPIDO OBJETIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EN EL SECTOR PÚBLICO

OBJECTIVE DISMISSAL IN PUBLIC ADMINISTRATION AND THE PUBLIC SECTOR

Miguel Ángel Purcalla Bonilla

Magistrado (Juzgado de lo Social núm. 1 de Terrassa)
Profesor Titular Universidad (exc. vol.)

Diego de los Riscos Hidalgo

Profesor Asociado de la Universidad Rovira i Virgili
Consultor de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

RESUMEN

La DA 20.^a del Estatuto de los Trabajadores introduce una nueva regulación, en el año 2012, del despido objetivo y colectivo en la Administración Pública y en el sector público. Al análisis de tal regulación y a su interpretación judicial se destinan las páginas que siguen.

Palabras clave: despido objetivo, sector público, causas, efectos, jurisprudencia.

ABSTRACT

The DA 20th of the labour workers statute introduces a new regulation, in 2012, of the objective and collective dismissal in public administration and the public sector. The pages that follow are intended for analyzing such regulation and its judicial interpretation.

Keywords: objective dismissal, public sector, causes, effects, jurisprudence.

SUMARIO

1. LA DA 20.^a ET (DA 2.^a RDL 3/2012 Y DA 2.^a LEY 3/2012).
2. ANÁLISIS DE LA CAUSALIDAD.
 - 2.1. Económicas .
 - 2.2. Organizativas.
 - 2.3. Técnicas.
 - 2.4. Causas productivas.
3. SOBRE LOS CONTRATOS INTERINOS E INDEFINIDOS NO FIJOS.
4. LA PRIORIDAD DE PERMANENCIA DEL PERSONAL LABORAL FIJO.
5. «DAÑOS COLATERALES»: NULIDAD PARCIAL DEL RD 1483/2012.
6. CUESTIONES DE TRAMITACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO: A PRO-
PÓSITO DE JURISPRUDENCIA MUY RECIENTE.

Abreviaturas

DA	Disposición adicional.
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público.
EM	Exposición de Motivos.
ET	Estatuto de los trabajadores.
LO	Ley Orgánica.
RDL	Real Decreto-ley.

1. LA DA 20.^a ET (DA 2.^a RDL 3/2012 Y DA 2.^a LEY 3/2012)

La DA 2.^a del RL 3/2012, de 10 de febrero, y la DA 2.^a de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incorporaron la implantación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción dentro del sector público. Para ello, se añadió la disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con lo que se viene a posibilitar el despido colectivo y el despido objetivo regulado en los arts. 51 y 52.c) de dicha norma estatutaria, en aplicación al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman el sector público, de acuerdo con el art. 3 de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

La aplicación de los citados arts. 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores se habrá de verificar en el marco de los *mecanismos preventivos y correctivos* regulados en la norma de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas aprobada por Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril. Dicha LO prevé que la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera se erijan como garantía del crecimiento económico sostenido y de la creación de empleo, en los términos establecidos por el art. 135 de la Constitución Española. De aquí que deban establecerse límites al déficit y a la deuda del Estado y que tanto la elaboración como la aprobación y desarrollo de los Presupuestos de las Administraciones Públicas hayan de realizarse en el marco de la estabilidad presupuestaria, lo que comporta equilibrio o superávit estructural.

La DA 20.^a ET, en su nueva redacción, concreta la situación que ha de darse para que pueda apreciarse la causa *económica* del despido objetivo en la Administración, indicando que se entenderá que «*concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos*». Así las cosas, la especial dificultad de advenir la causa económica se colige del tratamiento particular que de ella se hace, por comparación a las otras causas de despido objetivo, especialmente porque la DA 20.^a ET reitera lo ya

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

manifestado, con carácter general, en el art. 51.1 ET para el despido por causas técnicas, organizativas y de producción.

Sorprende, sin embargo, que ni la EM del RDL 3/2012 ni la EM de la Ley 3/2012 han matizado ni explicado la especial incidencia de la DA 20.^a ET en la configuración del despido objetivo en la Administración Pública y en las empresas públicas, limitándose a sintetizar las razones que han justificado la modificación de los arts. 51 y 52 ET en relación con la supresión de autorización administrativa de los expedientes de regulación de empleo por la Autoridad Laboral y la supresión del requisito de “justificación” en estos despidos¹.

La referida DA 20.^a ET permite a la Administración Pública, considerada en sentido amplio, la extinción de la relación contractual mantenida con el personal laboral a su servicio (no así a los funcionarios ni al personal estatutario), a través de despidos motivados por causas económicas, técnicas y organizativas, además de las productivas en el sector público, mediante la aplicación de los artículos 51 (despido colectivo) y 52.c) ET (despido individual).

Hay que diferenciar entre el conjunto del sector público y lo que es, específicamente, la Administración pública. Así, el artículo 34.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se regula el *Procedimiento de Despidos Colectivos*, recoge esta diferenciación regulando un ítem procedimental y un tratamiento diferenciado de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según se trate de los entes, órganos y entidades del sector público según el artículo.

Así, mientras en el sector público (art. 3.1 LCSP) la regulación del despido colectivo (y objetivo) tiene un procedimiento, una causalidad, unos mecanismos de estabilidad presupuestaria y unas reglas de prioridad de permanencia según la modalidad de acceso, por el contrario, en el caso de la Administración pública (art. 3.2 LCSP: Administraciones General del Estado, Autonómica, Local y entidades de Derecho Público dependientes de/vinculadas a las mismas que se nutren de recursos públicos), el principal matiz añadido radica en una *causa económica específica y en la inaplicación*, desde la Ley 3/2012, *del despido objetivo por pérdida de subvenciones o carencia de crédito presupuestario* (art. 52.e ET).

Es decir: la afectación al personal laboral (fijo, por tiempo indefinido o temporal), al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de conformidad con el art. 3.1 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por RDL 3/2011, de 14 de noviem-

¹ ROCA VALERO, 5. y ARCHE CASTILLO, A.P., «El despido objetivo en las Administraciones Públicas: algunas cuestiones problemáticas», consultado en: http://www.elderecho.com/tribuna/administrativo/objetivo-Administraciones-Publicas-cuestiones-problematicas_11_480805001.html.

bre (LCSP) tiene ciertas «reglas de juego» diferentes a la afectación del personal laboral de la Administración Pública ex art. 3.2 LCSP.

De este modo, tenemos que la Administración pública en sentido estricto comprende: a) Administración General del Estado (incluidas las Diputaciones), Administración Autonómica y Administración Local; b) Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social; c) organismos autónomos dependientes de las AA.PP. mencionadas y que se nutren de recursos públicos; d) universidades públicas; e) entidades de derecho público que tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad (ejemplo, Tribunal de Cuentas, Tribunal de Defensa de la Competencia, Defensor del Pueblo, etc.), y/o vinculadas a una o varias Administraciones Públicas o dependientes de ellas mismas cuya actividad principal no sea la elaboración de productos y servicios destinados al consumo ni efectuar operaciones de redistribución de la renta y riqueza nacional (no teniendo ánimo de lucro), y/o que no se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos de operaciones de entrega de bienes o prestación de servicios.

De su lado, las entidades empresariales públicas ligadas a cualquier Administración (por ejemplo, Correos, RTVE, TV3, HUNOSA) no son Administración pública, sino que forman parte del llamado «sector público», de acuerdo con el artículo 3.1 LCSP y, por lo tanto, les es de aplicación el art. 51 ET y su proyección al art. 52 ET.

La disposición adicional 20.^a ET adopta, por lo tanto, un concepto de Administración más amplio que el acogido en el propio EBEP, pues en este último, junto a las Entidades de base geográfica (Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y Administraciones de las Entidades Locales, «como cara más visible de lo público»), solamente se añaden, de un lado, la Administración institucional o, mejor dicho, instrumental, directa o indirectamente dependiente de alguna Administración territorial, y las Universidades públicas (art. 2); de otro, pero únicamente en cuanto a los principios contenidos en los arts. 52, 53, 54, 55 y 59 EBEP, relativos al respeto del principio de mérito y capacidad en el acceso al empleo público, las Entidades del sector público estatal, autonómico y local no incluidas en las anteriores, esto es, las fundaciones y empresas públicas con forma de sociedad (disposición adicional primera EBEP).

Tampoco acude la DA 20.^a ET al concepto de Administración que diseña el legislador en el art. 1.2 Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA), que incluye exclusivamente a la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local y las Entidades de Derecho Público que sean dependientes o estén vinculadas al Estado, las Comunidades Autónomas o las Entidades Locales. Ha escogido, sin embargo, el legisla-

dor de la DA 20.^a ET el tenor del art. 3.1 TRLCS, en detrimento del EBEP y de la LJCA, tomando como premisa el hecho de que las entidades se *nutran con recursos públicos*: este es, a la postre, el requisito habilitante para proceder a los despidos en los términos indicados por la reforma de 2012 para el sector público.

Recientemente, la STS 24.2.2015 (RJ 2015/1010) ha indicado lo siguiente: «La Ley 3/2012 (...) en su DA 2.^a añadió al texto del ET una DA 20.^a, en la que se establecía que: “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 de acuerdo con el art. 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el RDL 3/2011, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) ET y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas (DA 20.^a I ET)” y que “A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el art. 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público (DA 20.^a II ET)».

Añade el Tribunal Supremo que «A efectos aplicativos de la anterior norma, a los especiales efectos de la definición de las “causas” de los despidos colectivos (DA 20.^a II ET), los Ayuntamientos están incluidos en el sector público con la consideración de formar parte de las Administraciones pública, conforme al art. 3.1.a) y 2.a) del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (en la redacción vigente en la fecha de los hechos)».

2. ANÁLISIS DE LA CAUSALIDAD

Del redactado de la DA 20.^a ET se desprende, conforme a doctrina jurisprudencial reciente, lo siguiente: no se mencionan las causas «productivas» para la Administración pública en sentido estricto, sino solo las económicas, técni-

cas y organizativas. Es por eso que, en una entidad local como un Ayuntamiento, no puede concurrir causa productiva porque «no tiene naturaleza de empresa privada que tenga como fin colocar productos compitiendo al mercado» (STSJ Andalucía-Granada 13.3.2013, JUR 2013/228379: *«el Ayuntamiento condenado, no es una entidad privada con ánimo de lucro, que produzca bienes y servicios compitiendo en el mercado»*), de forma que no puede operar en las Administraciones Públicas; prueba de lo que se dice es que el Reglamento no hace referencia alguna a esta causa, aunque sí podrá aplicarse (e invocarse causa productiva) en otras entidades del sector público (que no sean estrictamente Administración pública) que se reconducen a las reglas comunes para el sector privado (STSJ Castilla-León 8.5.2013, JUR 2013\200336, STSJ Asturias 19.4.2013, JUR 2013\187950).

Así las cosas, las causas de despido objetivo, cuando hablamos de una AP en sentido «estricto», son las siguientes:

2.1. ECONÓMICAS

Concurre cuando se produzca, en una Administración Pública, una actuación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, matizándose que el término persistente se entenderá cuando esta situación se produzca durante tres trimestres consecutivos. En el bien entendido que la mención al plazo de tres trimestres legalmente establecida es meramente ejemplificativa, *«pudiendo sin duda darse el caso que la limitación presupuestaria se haya sobrevenido en espacio temporal menor y con importancia tan destacada que haya impedido la continuación en la prestación de las relaciones laborales afectadas»*, pues *«No tiene que olvidarse que en principio, toda alteración presupuestaria viene a incidir sobre una previsión anual, independientemente de que las circunstancias del caso determinen una repercusión temporal menor»* (STSJ Andalucía-Sevilla 21.3.2013, 14.3.2013 y 7.3.2013, JUR 2013\185743, JUR 2013\185084 y JUR 2013\185750).

¿Cuál es la razón para diferenciar, sobre la causa económica, entre una Administración y una empresa pública o una empresa privada?: *«... los ingresos de la Administración no dependen de las fluctuaciones de la demanda en el seno de un mercado competitivo, sino de la planificación presupuestaria que prevé una financiación, de posible incremento o reducción por la vía impositiva, y unos gastos, que también dependen de la voluntad de la Administración»*; además, es cierto que *«Mientras una empresa privada tendrá que acreditar unos resultados de los que se desprenda una situación negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, cuando se trata de una*

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

Administración se entenderá que concurren las causas económicas capaces de justificar los despidos cuando se produzca una situación de “insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes”, esto es, un desequilibrio entre ingresos previstos y gastos conformados en el presupuesto, distinguiendo, por tanto, entre presupuestación y caja porque una cosa es tener crédito y otra tener dinero para pagarlo», de manera que «la situación de desequilibrio financiero es equivalente, a estos efectos, al incumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria»².

Sobre el tema de los tres trimestres, la doctrina judicial ha sido crítica, indicando con toda crudeza y acierto el siguiente argumento: *«resulta cuando menos chocante cuando los presupuestos por ley son anuales, de manera que los créditos autorizados por la misma se refieren a todo un año natural y no a concretos trimestres»* (STSJ Castilla y León 28.5.2013, JUR 2013/218196).

El artículo 35.3 RD 1483/2012 indica que se entenderá que concurre la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos al hecho que refiere la norma legal, cuando concurren dos circunstancias: primera, que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la cual se integra el departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, tenemos que suponer en gastos de personal, no en otros a los efectos de justificar el despido colectivo; segunda, que los créditos del departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos se hayan aminorado en un 5 por 100 en el ejercicio corriente o en un 7 por 100 en los dos ejercicios anteriores (esto quiere decir *una desviación en la ejecución del presupuesto inicial, no un déficit*).

La dificultad de determinar el supuesto de *«insuficiencia presupuestaria persistente o sobrevenida»* de la Administración, a la que hace referencia la DA 20.^a del ET, ha sido puesta de manifiesto en algunos pronunciamientos judiciales recientes, como la STS 2.12.2014 (RJ 2015/1254), en el que analiza la definición de dicho concepto:

Así, el concepto de **«persistente»** lo define así: *«En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos, por lo que parece que se está refiriendo exclusivamente al déficit presupuestario sobrevenido en un único ejercicio (y no al que pudiera sobrevenir a consecuencia de ejercicios presupuestarios anteriores) y de difícil aplicación en la práctica, tanto por el necesario ajuste a la normativa*

² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Los despidos colectivos en la Administración Pública», XXIV Jornades Catalanes de Dret Social, febrero de 2013, <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/>.

de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera que exige, como regla, el mantener una posición de equilibrio o superávit presupuestario, como por no establecer tampoco la comparación con ejercicio o ejercicios anteriores, —como se efectúa para los despidos económicos ordinarios en el art. 51.1.II ET a partir de la Ley 3/2012 (“En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”)—, y sin referencia, como se efectúa en el citado texto reglamentario de vigencia posterior a los presentes hechos, a posibles minoraciones presupuestarias por hechos ulteriores, en el sentido de que “A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria” (art. 35.3.II RD 1483/2012).

(...) la insuficiencia presupuestaria deba también ser “sobrevenida”, sin matizaciones normativas, pero que no parece que dada su referencia directa a los presupuestos deba tener una interpretación ajena a la propia normativa presupuestaria, no entendiéndolo simple o exclusivamente como un hecho o suceso repentino e imprevisto (tal como alega el Comité de Empresa recurrente con invocación del DRAE) o como se ha reflejado en cierta doctrina jurisprudencial aludiendo a circunstancias que no fueron tomadas en cuenta cuando se aprobó el presupuesto, aunque tales circunstancias extraordinarias estén previstas únicamente para el Estado y para las CC.AA., en el, aun inaplicable en cuanto a los límites de déficit estructural, art. 11.2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 2/2012, en el que se preceptúa que “2. Ninguna Administración Pública podrá incurrir en déficit estructural...”.

*Al requisito de que la **insuficiencia presupuestaria**, con los calificativos antes referidos (“sobrevenida y persistente”), para poder justificar un despido colectivo económico en una Administración pública deba afectar concretamente a “la financiación de los servicios públicos correspondientes”, de difícil aplicabilidad tratándose de servicios que legalmente deba suministrar la Corporación local y los que, como regla, en términos estrictamente económicos suelen ser deficitarios».*

El art. 3 de la LO 2/2012 permite la excepcionalidad de déficit presupuestario de la Administración Pública (Estado y CC.AA.), en situaciones de «catástrofes naturales, recesión económica grave o situaciones de emergencia extraordinaria que escapen al control de las Administraciones Públicas y perjudiquen considerablemente su situación financiera o su sostenibilidad económica o social, apreciadas por la mayoría absoluta de los miembros del Congreso de los Diputados. Esta desviación temporal no puede poner en peligro la sostenibilidad fiscal a medio plazo... En estos casos deberá aprobarse un plan de

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

reequilibrio que permita la corrección del déficit estructural teniendo en cuenta la circunstancia excepcional que originó el incumplimiento» (STS 23-09-2014).

«La modificación legal introducida por la L3/2012 que introduce la DA 20.^a ET, no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT (RCL 1985, 1548), el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.

Siendo así, la justificación del despido económico o productivo exigirá la superación de tres fases por parte de las empresas: Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado. Determinar de qué modo las situaciones descritas incide en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir. Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad» (STSJ de Cataluña 35/2012, de 19 de diciembre).

En la anterior redacción del art. 51.1 ET, la casuística requería de una relación funcional entre la causa económica o productiva y la extinción de los contratos, siendo tal *«contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, introducido con la reforma de la Ley 35/2010 y que resulta modificado por la exigencia de acreditación del despido, para lo que se exige el requisito de acreditar la causa objeto del contrato, económica y productiva que dejó de cumplir con la finalidad» (STSJ de Cataluña 35/2012, de 19 de diciembre).*

La pretensión del legislador de 2012 es, en teoría, acabar con el análisis judicial finalista de la idoneidad del despido objetivo, consiguiendo una mayor seguridad jurídica, al limitar la intromisión del Juez en el ámbito organicista del empresario. Tal pretensión se desprende de la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, que mantiene idéntica literalidad al del expositivo correlativo del RD-ley 3/2012, que reza así:

«También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas,

organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre...».

El Tribunal Supremo entiende, en el supuesto, que realmente existe insuficiencia presupuestaria debido a que las medidas adoptadas (Plan de Ajuste, con más de 25 medidas para paliar su déficit presupuestario), entre ellas el despido colectivo impugnado, si bien no son suficientes para paliar la situación de desequilibrio presupuestario, al menos propiciarían su reducción. Por lo que las acciones justificativas de despido realizadas por parte de la Administración Pública y sus empresas pueden resultar meras especulaciones futuras de carácter incierto, aun manteniendo situaciones de déficit presupuestario, pues basta su mera reducción para entender que proceden las causas motivadoras del despido.

Así, se declara procedente el cese justificado en la supresión definitiva de la subvención estatal con la que se financiaban los contratos de los trabajadores afectados, al encajar dicho supuesto en el concepto de «insuficiencia presupuestaria sobrevenida» del art. 35.3 del RD 1483/2012, de 29 de octubre (STS 15-04-2014, RJ 2014\3276). Ahora bien, de especial interés es la STSJ Castilla y León 18.2.2015 (AS 2015/526), que señala, en el marco de un despido colectivo, lo que constituye causa económica conforme a la DA 20.^a ET:

«En cuanto a la concurrencia de causa económica, que controvierte el recurrente, lo que esta Sala ha dicho a partir de su sentencia de 23.7.2014 (JUR 2014/222505) es que el análisis de la eventual justificación económica del despido colectivo que llevó a cabo la sociedad anónima demandada ha de efectuarse desde la perspectiva del artículo 51 ET. En efecto, Ade Internacional Excal SA, participada en un 46% de su accionariado por el ente público Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León y que recibe del mismo más del 90% de su financiación, es una entidad que forma parte del sector público de acuerdo con lo dispuesto en el art. 3.1 LCSP (RDLeg. 3/2011), en concreto en su apartado h), que se refiere a cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia. Como perteneciente al sector público le resulta aplicable la Disposición Adicional 20.^a ET, que establece, en su primer párrafo, que 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 de acuerdo con el art. 3.1 LCSP se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) ET y sus normas

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas. A lo que debe añadirse que en el párrafo segundo de dicha disposición adicional 20.^a se establecen normas específicas para los entes del art. 3.2 de la citada Ley 30/2007, básicamente la Administración propiamente dicha y sus organismos autónomos, pero no entes como la demandada, que es una sociedad mercantil participada y financiada mayoritariamente con fondos públicos. Por lo tanto la norma de aplicación es el art. 51 del ET, si bien con la especialidad de que la causa económica ha de vincularse a dichos mecanismos relacionados con el gasto público.

Así lo ha venido a establecer en casación el Tribunal Supremo en recientes sentencias, entre otras de 18.2.2014 (RJ 2014/2239) o de 26.3.2014 (RJ 2014/2778) dictada por el Pleno, lo que nos lleva a rectificar anterior criterio sentado por la Sala en sentencia de 27 de noviembre de 2013 (Rec 1787/13), seguida por alguna posterior, que vino en desestimar la causa económica aducida por Excal sobre la base de considerar, con carácter principal, que no concurría la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente a que alude la citada disposición adicional 20.^a más en relación a los despidos colectivos en la Administración Pública (art. 3.2 de la citada LCSP), pero no aplicable por lo dicho a entidades como la demandada. Sentado lo anterior, ha de tenerse en cuenta, como señala el Juzgador, que la LO 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, impone a las Comunidades Autónomas la obligación de ajustarse a los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública fijados por el Gobierno, previo informe del Consejo de Política Fiscal y Financiera, el cual ha fijado el objetivo de déficit público, para el año 2012, en el 1,5% del Producto Interior Bruto para cada una de las Comunidades Autónomas. Y que en el ámbito de las empresas del sector público, el Acuerdo 67/2010, de 1 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban nuevas medidas de austeridad en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, prevé, entre otras medidas de restricción presupuestaria, la reducción en un 20% de las aportaciones o subvenciones para la financiación de los gastos de funcionamiento de las Fundaciones Públicas y de las Empresas Públicas que reciben fondos procedentes de los Presupuestos de la Comunidad (apartado 2.2). En este contexto, resulta acreditado que la demanda se financia casi exclusivamente de las subvenciones aportadas por la Junta de Castilla y León (más del 90% de sus ingresos provienen de ellas), y que las aportaciones de la Junta en el periodo 2009 a 2012 han descendido más de un 50%, que el gasto de personal en 2012 es superior al de 2009 (incremento de un 53,4%) y los ingresos previstos para 2013 en los presupuestos son menores, y asimismo que la amortización de puestos de trabajo se ha planteado una vez que ya se han tomado importantes medidas de reducción de gastos desde 2009 (un 54,84% hasta 2012 en otros gastos de

El despido objetivo en la Administración Pública y en el sector público

explotación). Sin que todo ello resulte desvirtuado por la subvención de más de 5 millones de euros que se iba a percibir y que se había considerado esencial en la sentencia de esta Sala de 27.11.2013 (AS 2013/2989). Dicho criterio se ha mantenido en las sentencias dictadas por esta Sala a partir de la del pleno de 23.7.2014 (JUR 2014/222505), 4.9.2014 (JUR 2014/260483), 25.9.2014 (AS 2014/3039), 29.10.2014 (JUR 2015/31780) o 29.10.2014 (AS 2014/3286)».

En tales supuestos, si los ingresos externos de carácter finalista no eran suficientes para financiar los contratos de trabajo adscritos a programas o planes públicos operaba una presunción *iuris et de iure* a favor de la causalidad económica, lo que facilitaba la extinción de los contratos de trabajo en la medida en que las Administraciones Públicas, entendidas en sentido amplio, incluyendo empresas públicas, por desempeñar servicios públicos y ser su capital social de titularidad pública, y fundaciones (STSJ, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana de 10 de enero de 2012, rec. 3030/2011), solo precisaban aportar la documentación que acreditase la finalización o pérdida de la subvención económica. La operatividad del art. 52.e) ET no permitía extinguir cualquier contrato, ya que los temporales contaban con su propia dinámica extintiva, y ni siquiera podían extinguirse cualesquiera indefinidos, sino únicamente aquellos que estaban vinculados a los referidos planes y programas públicos³.

Ejemplo de despido objetivo por causas económicas lo encontramos en la STSJ Islas Canarias 30.7.2014 (AS 2014/3191), que analiza el caso de la TV autonómica canaria como «empresa» del sector público, aplicando el apartado primero de la DA 20.^a ET, constatando pérdidas y situación económica negativa en dicha empresa. Sigue, así, la estela de la STSJ Islas Canarias 11.7.2014 (JUR 2015/13584). También, en la STSJ Islas Baleares 26.2.2015 (JUR 2015/108909), a propósito de despido objetivo por causa económica (insuficiencia presupuestaria) en un órgano de Administración autonómica.

2.2. ORGANIZATIVAS

La Disposición Adicional 20.^a ET y el art. 35.3 del RD 1483/2012 las definen como las derivadas de «cambios en el ámbito de los métodos y sistemas de trabajo del personal adscrito al servicio público». De este modo, «es lógico que las Administraciones Públicas, igual que tienen que mantener servicios públicos por deficitarios que sean, también tienen que mantener servicios públicos por poca demanda que tengan. La reorganización que en ocasiones exigirá la menor demanda de un servicio público podrá justificar la extinción

³ ROQUETA BUJ, R., *La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones Públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

por causa organizativa, pero no como causa productiva» (STSJ Castilla y León 8.5.2013, JUR 2013\200336).

Aquí cabe ubicar, por ejemplo, los despidos que sean consecuencia de la decisión de externalizar determinadas funciones, la supresión o reducción de la dispensa de determinados servicios o la reorientación de estos hacia ámbitos de mayor trascendencia social o que se consideran prioritarios. En relación con el primero de estos supuestos no han faltado pronunciamientos judiciales que han seguido considerando no ajustada a derecho, por fraudulenta, la amortización de unas plazas por adjudicación del servicio a una empresa privada si el organismo demandado mantiene la prestación de la actividad.

Ahora bien, al respecto conviene matizar varias cuestiones, incluso una con carácter previo; si estamos hablando de introducir modificaciones en la plantilla, parece necesario que esta se haya aprobado en la correspondiente relación de puestos de trabajo o en la confección anual del presupuesto en los términos que ya se analizaron; si no fuese así se hace difícil valorar la razonabilidad de la medida reorganizadora y, en mi opinión, ello sería motivo para rechazarla, exigiendo que, primero, se concrete la plantilla del organismo. En cuanto a las restantes cuestiones a matizar, la primera es que una Administración no puede decidir sin otras razones suprimir servicios que ofrecía y, desde luego, no puede dejar de ofrecer el nivel suficiente de aquellos, salvo en los casos y con los trámites legalmente establecidos, de aquellos servicios que le resultan obligados. Una decisión inmotivada, injustificada, de dejar de ofrecer unos servicios con demanda social y a costa de disminuir el empleo público sería arbitraria y contraria a la eficiencia exigible en el funcionamiento administrativo.

Este despido exige que se acredite por la empresa tanto la reorganización de la empresa como lo innecesario del puesto de trabajo a la luz de la nueva distribución de efectivos ordenada por la empresa. Así se pronuncia, por ejemplo, la STSJ País Vasco de 19 de enero de 2010, manifestando: «*Si la causa es organizativa el empresario debe demostrar el acometimiento de una reorganización de sus medios materiales y personales, que vacíen de contenido el puesto o puestos de trabajo, que se pretenden amortizar, debiendo acreditarse razonablemente, que el mantenimiento del puesto de trabajo, que se pretende amortizar, provocaría un desequilibrio prestacional, que pondría en peligro la viabilidad futura de la empresa y el mantenimiento del empleo; así como que el ajuste en recursos humanos no puede basarse en la adopción de un sistema organizativo de mayor racionalidad, sino que debe venir motivado por la necesidad de garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo*».

Se produce la causa organizativa accesoria a una económica como la «*insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente*», cuando se implementan

medidas como «cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público», entre ellas la ampliación de horas trabajadas, la disminución de días de libre disposición o el cierre de dependencias municipales por las tardes. También se reconocen, de un modo más genérico, causas organizativas y productivas accesorias, cuando concurren varias de las causas que la norma desarrolla como definición de causas objetivas a efectos de extinción, a pesar de que la verdadera y acreditada causa de la decisión empresarial fue la económica (STS 2.12.2014, RJ 2015/1254).

Por lo demás, especialmente interesante es reseñar que el despido objetivo se torna improcedente cuando, bajo el escudo de causas organizativas, existen después «nuevas contrataciones (que) resultan contradictorias con el despido y hace(n) incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos de trabajo que, por la amplitud con la que se propone por la Corporación local, abarca de manera genérica y transversal a la plantilla» (STSJ Extremadura 27.1.2015, AS 2015/716; en sentido similar, STSJ Galicia 10.3.2015, JUR 2015/113545).

2.3. TÉCNICAS

La Disposición Adicional 20.^a ET y el art. 35.3 RD 1483/2012 las definen como las derivadas de cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos para la prestación del servicio público de que se trate.

La regulación de las causas técnicas es prácticamente idéntica a la diseñada para el sector privado, pues se alude a la «prestación de servicio público» frente a la «producción empresarial» como única diferencia digna de mención. Así, puede llevarse a efecto, en cualquier momento, un cambio impulsado por la necesidad de hacer más operativa la prestación del servicio público que haga necesaria la reducción de plantilla laboral en el seno de la Administración Pública, y ello legítima, sin más, la posibilidad de despido, siguiendo el procedimiento establecido al efecto.

Un ejemplo típico pero conocido: «Encajarían en este supuesto, por ejemplo, aquellos casos en los que la Administración no necesitara tanto personal auxiliar administrativo por la introducción de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información»⁴. Ahora bien, caben otros casos, en hipótesis: automatización de ciertas tareas del personal de brigada y/o servicios municipales (recogida de basuras —salvo externalización, pues en tal caso nos encontramos ante una

⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Los despidos colectivos en la Administración Pública», *XXIV Jornades Catalanes de Dret Social*, febrero de 2013, <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/>.

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

causa técnica de despido objetivo, como ha señalado, por ejemplo, la STSJ Madrid 27.3.2015, Rº 13/2015—, videovigilancia, atención virtual con paneles informativos y no presenciales de trabajadores en oficinas de atención al ciudadano, etc.).

2.4. CAUSAS PRODUCTIVAS

Se omite una referencia específica a las causas productivas en la DA 20.^a ET, por cuanto en el sector público la prestación de la función correspondiente tiene unos objetivos diferentes que se enmarcan en el mantenimiento de unos servicios que son los que reclama la atención a toda la ciudadanía. Ahora bien, es evidente que para la prestación en condiciones adecuadas de un determinado servicio público puede resultar un exceso el mantenimiento de una determinada plantilla de personal y, desde esta perspectiva, sí podría hablarse de causas productivas generadoras del despido objetivo, colectivo o individual⁵.

Sin embargo, la causa «productiva» es aplicable a las empresas públicas, fundaciones públicas y sociedades mercantiles ligadas a una Administración. Con acierto se ha escrito lo siguiente: *«Así lo reconoce expresamente el punto quinto del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional, publicado como anexo de la Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, en virtud del cual se dispone cómo “las medidas laborales que en ejecución de las operaciones societarias y planes de redimensionamiento que se adopten se entenderán motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos de la disposición adicional 2.^a Real Decreto-ley 3/2012”, referencia que hay que entender efectuada a la actual disposición adicional 20.^a ET. En este ámbito (empresarial y fundacional) sí van a tener, por ende, operatividad las causas productivas»*⁶.

Lógico, por otro lado, si pensamos que *«las entidades públicas empresariales “se rigen por el Derecho privado, excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados para las mismas en esta Ley, en sus estatutos y en la legislación presupuestaria” (art. 53.2 LOFAGE). Algo parecido sucede con las fundaciones, que únicamente en materia de presupuestos, contabilidad, contratación y auditoría de cuentas, se rigen por las disposiciones aplicables en el sector público (art. 46 Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de*

⁵ VARELA AUTRÁN, B., «El despido objetivo en el sector público», *La Ley*, núm. 7945, 2012.

⁶ GARCÍA-PERROTE, I., «La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2012.

El despido objetivo en la Administración Pública y en el sector público

Fundaciones)”, introduciendo así una clara diferencia entre “personal laboral EBEP” y “personal laboral del sector público empresarial no EBEP”. Al primero se le aplican las especialidades previstas para el sector público en lo que afecta esencialmente a las “causas económicas”, mientras que a los segundos no, ya que se rigen por el sistema general privado y pueden alegar causa productiva»⁷.

3. SOBRE LOS CONTRATOS INTERINOS E INDEFINIDOS NO FIJOS

Un gran volumen de personal de las plantillas de las Administraciones Públicas está contratado mediante con contratos indefinidos no fijos e interinos, que generan un sinnúmero de controversia, como consecuencia de lo que se vino a denominar como la «laboralización» de la Función Pública, y ante la proliferación de numerosos y sucesivos contratos laborales de carácter temporal, suscritos de forma irregular —y en ocasiones en fraude de ley— por las distintas Administraciones Públicas, para cubrir puestos de trabajo destinados a personal funcional, pues resultan ser, a ojos de la Administración, un colchón de flexibilidad para la aplicación de ajustes de plantillas, a expensas de los ajustes presupuestarios que se ven obligados a realizar desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

La jurisprudencia tradicional ha sido la encargada de resolver la controversia sobre la extinción de los contratos indefinidos no fijos y los interinos al servicio de la Administración Pública, señalando que, *«tratándose de interinidad por vacante, la relación está vinculada al mantenimiento de la plaza que ha de cubrirse, por lo que cuando esta se amortiza el contrato se extingue, pues entenderlo de otro modo llevaría a conclusiones absurdas, ya que o bien supondría la transformación de hecho de la interinidad en una situación propia de un contrato indefinido [pues el interino no cesa en tanto no se incorpore el titular, cuyo nombramiento no se produce por hipótesis, al entender la Administración innecesario el puesto de trabajo], o bien entrañaría la vinculación de la Administración a la provisión por un titular de un puesto de trabajo que estima innecesario y cuya supresión ya ha acordado (SSTS 08/06/11, RJ 2011/5937, 27/02/13, rcud 736/12, 13/05/13 (RJ 2013, 5142) y 26/4/2014, RJ 2014/4380)»*.

⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Los despidos colectivos en la Administración Pública», *XXIV Jornades Catalanes de Dret Social*, febrero de 2013, <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/>.

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

La denominada relación laboral «indefinida no fija» es, en definitiva, una creación jurisprudencial que surgió a finales del año 1996 para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación de las Administraciones Públicas que, pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugna con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público —tanto funcional como laboral— en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Queda sometida a la condición de la provisión de vacante por los procedimientos legales de cobertura de esta y a ella puede optar quien mantenga la condición de indefinido no fijo cubriendo la mencionada plaza, que será objeto de concurso público.

La jurisprudencia anterior venía manifestando otro criterio interpretativo al respecto: *«La entidad demandada no estaba obligada a proceder a un despido objetivo o colectivo, pues, dada la naturaleza del vínculo contractual —indefinido no fijo— la amortización de la plaza es suficiente para producir el cese, de modo que es bastante con la amortización de la plaza para cesar un “indefinido no fijo”. Así, se convalida la idea que en el caso del indefinido no fijo, cuando se amortiza la plaza, es consecuencia de una causa productiva/económica, mientras la cobertura de vacante es una razón organizativa, aplicando al efecto las consecuencias de los arts. 49.1.b) ET y 1117 CC»* (STS 22-07-2013, RJ\2013\7657).

En una senda parcialmente compensadora con la indemnización por fin de contrato temporal (12 días/año) en lugar de la de 20 días/año, para el caso de extinción por amortización de contrato indefinido no fijo, se enmarca el criterio fijado en las SSTs 15.10.2013 (u.d. 383/2013), 25.11.2013 (u.d. 771/2013) y 21.1.2014 (u.d. 1086/2013), que indican que *«se aplica por analogía la del art. 49.1.c) ET de 12 días por año de servicio (o de 8 días/año para contratos temporales celebrados hasta el 31.12.2011 de acuerdo con la DT 13.^a ET), en los supuestos en el que trabajador impugna un pretendido despido objetivo por alegada nulidad o improcedencia, no es necesario que se tenga que instar expresamente en la demanda la pretensión concreta de una específica indemnización»*.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 24.6.2014 (RJ 2014/4380) *ha rectificado definitivamente la doctrina tradicional antedicha*. Entiende el tribunal que, tras la entrada en vigor de la disposición adicional 20.^a de la LET —norma que ha mejorado lo dispuesto en la Directiva 1998/59, de 20 de julio (DOCE de 12 de agosto), con relación al personal laboral de las Administraciones Públicas, al cual a partir de ahora ha de aplicársele lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la LET en los despidos colectivos y en los despidos objetivos—, *se impone una modificación también en relación con la extinción del contrato*

indefinido no fijo de plantilla. De este modo, entiende desde dicho pronunciamiento el TS lo siguiente:

«La aplicación de esta nueva normativa a los trabajadores indefinidos no fijos es indudable, a juicio del citado tribunal, porque la extinción de los contratos de este tipo se computa a efectos del despido colectivo del artículo 51 de la LET, que excluye del cómputo, sin embargo, las extinciones de contratos temporales que se produzcan con arreglo al artículo 49.1c de la LET.

Para determinar si a estos efectos son computables los contratos de interinidad por vacante que se resuelvan por la amortización de la plaza ocupada, se requiere calificar la naturaleza de esos contratos y de la causa extintiva. Indudablemente se trata de contratos temporales (art. 15.1c ET) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente. Por lo que, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del C.C., son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil, siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado, cuando se sabe no solo que se producirá necesariamente, sino también cuándo llegará (certus an et certus quando). Igualmente, puede ser indeterminado, cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuándo (certus an et incertus quando).

La falta de convocatoria de la vacante o la demora en la provisión de la misma, que no determinaba hace años la conversión del contrato en indefinido (STS 24.6.1996, RJ 1996\5300), es una situación jurídica que ha cambiado, como es conocido, desde el EBEP (art. 70.1): el plazo para convocar las vacantes es, ahora, improrrogable y de 3 años porque la oferta de ocupación pública se ejecute (plazo aplicable cuando la plaza tenga que incluirse en la oferta de ocupación pública, lo cual ocurrirá siempre que la misma no tenga que cubrirse por otro procedimiento o la cobertura por este otro procedimiento —normalmente concurso de traslados interno— haya resultado infructuosa, habiendo quedado la plaza desierta y por supuesto siempre que se venga a cubrir mediante trabajador interino por vacante —SSTSJ Castilla-León 30.5.2013, JUR 2013/216543 y 19.6.2013, JUR 2013/2579—), teniendo que entenderse que si se ha producido una contratación por interinidad, la consignación presupuestaria tendrá que darse por supuesta desde el momento en que se dispone de fondos públicos para el abono de los gastos salariales y de Seguridad Social de este contratado interino (así, STSJ Castilla-León 5.6.2013, JUR 2013\217274).

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

Por tanto, nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada en que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla (art. 4.2 del R.D. 2720/1998). Ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, como se comentó anteriormente, no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, por el hecho de que se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (art. 70 del EBEP). La amortización de esos puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los puestos de trabajo, aunque lícita y permitida por el art. 74 del EBEP, no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, que dependen directamente de la diligencia de la Administración Pública empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección para cubrir los puestos vacantes.

La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido debe rechazarse, porque, cual se ha dicho antes, nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará, según el art. 1125 Código Civil (CC). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los art. 1115 y 1256 del CC, pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos. Consecuentemente, se trata de un contrato temporal que, por causa de la amortización de la plaza objeto del mismo, se extingue antes de que llegue el término pactado. Ese daño ha de ser indemnizado, lo que en nuestro Derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas para cada caso en los artículos 51, 52 y 56 de la LET, respectivamente, y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP, la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas. De ahí que el penúltimo párrafo del artículo 51.1 de la LET, en cuanto parece excluir del cómputo para la determinación de la existencia de despido colectivo los contratos temporales del artículo 49.1c de la LET, solo se esté refiriendo a los contratos que finalizan por la “expiración del tiempo convenido”, pero no así a los que concluyen antes de que llegue su término, tal y como sucede en los supuestos de amortización de vacantes ocupadas interinamente. Estas consideraciones son aplicables a los contratos “indefinidos no fijos”, pues —como ya se ha dicho— se trata de contratos también sometidos a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y —por lo tanto— cuando por

El despido objetivo en la Administración Pública y en el sector público

amortización no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue ex arts. 49.1.b) ET y 1117 CC».

La línea jurisprudencial fijada por la STS 24.6.2014 ha sido seguida en numerosas ocasiones, consolidando ya, ex art. 1.6 CC, la línea interpretativa sobre el particular (así, SSTs 7.7.2014, 8.7.2014, 15.7.2014, 21.7.2014, 16.9.2014, 13.10.2014, 29.10.2014, 4.11.2014, 2.12.2014, 18.12.2014, 11.2.2015, 19.2.201, 17.3.2015 y 12.5.2015). Exponente sintético de tal doctrina es la siguiente idea: la extinción de contrato indefinido no fija y de interinidad por vacante en Administraciones públicas *no puede justificarse en la amortización de plazas vacantes* (por ejemplo, por «falta de financiación de un programa público al que estaba adscrito» el trabajador o la trabajadora), sino que debe realizarse conforme al procedimiento establecido para el despido objetivo por ser contratos sujetos a términos y por venir así impuesto por la DA 20.^a ET, pues en caso contrario nos encontramos ante un despido improcedente.

De este modo, solo en caso de extinción de relación firme indefinida no fija por despido objetivo (20 días/año) o por cobertura de la plaza tras la resolución del concurso de provisión de puestos de trabajo convocado [indemnización ex 49.1.c) ET] puede entenderse como válida la actuación rescisoria de la Administración pública (STS 31.3.2015, u.d. 2156/2014).

En la doctrina judicial, siguiendo esta pauta interpretativa del TS, resulta de interés la consulta de las siguientes sentencias: STSJ Cataluña 4.4.2014 (AS 2014/1599), 19.5.2014 (AS 2014/1522), STSJ Galicia 23.6.2014 (JUR 2014/210883) y 5.3.2015 (JUR 2015/95910), STSJ Cataluña 6.6.2014 (AS 2014/1985), STSJ Andalucía-Sevilla 9.3.2015 (JUR 2015/137893), STSJ Madrid 20.2.2015 (JUR 2015/88136)⁸.

4. LA PRIORIDAD DE PERMANENCIA DEL PERSONAL LABORAL FIJO

Señala la DA 20.^a ET, en su último párrafo, lo siguiente: «*Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior*».

⁸ Un comentario de sumo interés es el realizado por ARUFE VARELA, A., «Los trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las Administraciones Públicas: una anomalía jurisprudencial y legal», *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Iustel, núm. 40-2015.

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

La prioridad de permanencia del personal laboral fijo se encuentra regulada, además de en la DA 20.^a ET, como se acaba de indicar, en el art. 41 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, aplicable, como norma reglamentaria que desarrolla el art. 51 ET, a los procedimientos de despido en las Administraciones públicas (STSJ Madrid 9.4.2013, AS 2013\278, asunto *Telemadrid*).

La DA 2.^a RDL 3/2012 no contemplaba la cuestión, pero sí la DA 20.^a ET, tras la redacción incorporada por Ley 3/2012. Una duda evidente surge de inmediato: ¿se aplica la prioridad de permanencia del personal laboral fijo solo a la AA pública o también a todo el sector público? Es un tema opinable, visto además el art. 41 RD 1483/2012, pero en nuestra opinión lo realmente importante no es la naturaleza de la entidad o persona jurídica, sino el tipo de vínculo y la forma de acceso al puesto público de trabajo, de acuerdo con el EBEP (art. 55 y DA 1.^a). Así, el personal laboral fijo tiene prioridad de permanencia frente a los laborales indefinidos no fijos (STSJ Galicia 2.5.2013, AS 2013/1134, STSJ Castilla y León 30.5.2013, AS 2013/1612), como también frente a los laborales temporales. Ahora bien, la regla de prioridad de permanencia no se ha aplicado en el caso de empresas públicas (STSJ Madrid 9.4.2013, AS 2013/278).

Una segunda duda surge también: ¿la prioridad de permanencia del personal laboral fijo es un derecho de los trabajadores o una potestad administrativa de la entidad que toma la decisión de despido colectivo? La cuestión deriva del más que defectuoso redactado del art. 41.2 RD 1483/2012, cuando indica: «*La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, podrá establecer la aplicación de dicha prioridad en los procedimientos que afecten al personal laboral de sus respectivos ámbitos, aún cuando el Departamento, Consejería, organismo o entidad que promueva el procedimiento no lo hubiera previsto, si, a la vista del expediente, entendiéndose que es aplicable dicha prioridad, por ser adecuada a las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta la ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público*». Salvo que se realice una lectura esotérica (o como mínimo interesada) diferente, entendemos que se trata de un derecho del personal laboral fijo (así, STSJ Andalucía-Sevilla de 20.3.2013, AS 2013/277, y STSJ Cataluña de 17.6.2013, JUR 2013/260216), no de una potestad administrativa, pues no se puede justificar el despido de un laboral fijo si existe personal indefinido no fijo o personal temporal que pueda ser, de modo preferente, despedido. Esto podría llegar a suponer la reubicación, por decisión de la Administración o entidad del sector público, de un trabajador fijo en otro Departamento o sección, en detrimento del temporal o indefinido no fijo.

Finalmente, cabe decir que las cuestiones relativas, en el marco de un despido colectivo, a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas

legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas han de sustanciarse a través de procedimiento individual *ad hoc* (arts. 120 a 123 LRJS), ex art. 124.11 LRJS (así lo señalan con acierto la STSJ Castilla y León 29.11.2012, AS 2013\55, y la STSJ Madrid 10.6.2013, AS 2013/1893). Ahora bien, entendemos de aplicación a la Administración y al sector público el criterio de la STS 16.9.2013 (u.d. 1636/2012) relativo a que la prioridad de permanencia no se extiende durante el año posterior al cese en el cargo de representante legal o sindical.

5. «DAÑOS COLATERALES»: NULIDAD PARCIAL DEL RD 1483/2012

La reciente STS, Sala 3.ª, 19.05.2015 (rec. 836/2012) ha anulado parte del artículo 35.3 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo, de 2012, por considerar contrario a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, DA 20.ª, *«la definición que hace de la insuficiencia presupuestaria que determina la existencia de causas económicas»* justificativas de despido colectivo cuando la empresa es una entidad (pública o privada) de las contempladas en el artículo 3.2 de la Ley de Contratos del Estado. Obvio es que, para los despidos objetivos, el concepto de «insuficiencia presupuestaria» queda sin desarrollo reglamentario, *ergo* sin referencia normativa «colateral» (la que disponía el RD 1483/2012) hasta que se introduzca una nueva redacción normativa a la cuestión.

Se dicta, así, por la Sala Contenciosa del TS (que es la competente al efecto) la nulidad parcial del RD 1483/2012, al entender el Alto Tribunal que existe un *exceso reglamentario* respecto de la previsión legal contenida en el ET y la LGSS. En concreto, el apdo. 1.º de la DF 2.ª RD 1483/2012 suprime la obligación de la autoridad laboral de comunicar las medidas de desempleo colectivo a la entidad gestora, dejando en manos de la empresa tal obligación; y los párr. 2 y 3 del art. 35.3 RD 1438/2012, al regular las causas económicas exigibles para el despido, elimina la necesidad de que la insuficiencia presupuestaria sea persistente y sobrevenida, estableciéndose únicamente como requisitos el simple déficit presupuestario de la Administración de referencia y la minoración de créditos en un determinado porcentaje.

El art. 35.3 RD 1483/2012 señalaba las especialidades que las causas (técnicas y económicas) justificativas del despido colectivo presentan cuando la empresa es una entidad (pública o privada) de las contempladas en el art. 3.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, con relación a *«cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes»*, a

partir de la DA 20.^a ET (*«En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos»*). Pues bien, la norma reglamentaria señalaba que, *«a los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias: a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y b) Que los créditos del Departamento de transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores. A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria»*.

El TS considera que el art. 35.3 del Reglamento introduce dos criterios bastante precisos para determinar si hay insuficiencia presupuestaria, a saber: el déficit presupuestario de la Administración Pública de referencia en el ejercicio anterior, y la minoración de créditos en un 5 por 100 en el ejercicio corriente o en un 7 por 100 en los dos ejercicios anteriores. Refiere la Sala 3.^a TS que ambos criterios pueden reflejar situaciones de insuficiencia presupuestaria; es decir, situaciones en que la empresa no dispone de una previsión de ingresos suficiente para hacer frente a los servicios públicos que tiene encomendados. Ahora bien, señala, *«lo que la norma legal de referencia —esto es, la actual disposición final 20.^a del Estatuto de los Trabajadores— configura como causa justificativa del despido colectiva no es la mera insuficiencia presupuestaria, sino la “insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente”. Esta importante adjetivación está literalmente ausente en el art. 35.3 del Reglamento y, sobre todo, este precepto reglamentario no responde a la exigencia legal de que la insuficiencia presupuestaria sea persistente: el simple déficit presupuestario de la Administración Pública de referencia en el ejercicio anterior no implica forzosamente tal persistencia; y en cuanto a la minoración de créditos, aun cuando pueda a veces ser indicio de dicha situación, no conduce ineluctablemente a ella. Más aún, este criterio reglamentario supone una desviación del criterio legal, consistente en un dato material o sustantivo —como es la imposibilidad de financiar los servicios públicos encomendados— sustituyéndolo por un dato puramente formal»*.

La misma sentencia anula también el apartado primero de la disposición final 2.^a del RD 1483/2012, que encomienda la comunicación de las medidas de despido colectivo a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo a la empresa, cuando el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de la Seguridad Social establecen que debe hacerlo la autoridad laboral. El Supremo no

El despido objetivo en la Administración Pública y en el sector público

considera, de por sí, ilegal atribuir ese deber de comunicación a la empresa, pero sin suprimir el deber de comunicación que las leyes atribuyen a la autoridad laboral.

El TS también declara la nulidad de la disposición final 2.^a del RD 1483/2012 (precepto sobre comunicación de los despidos colectivos al SPEE). Manifiesta el Tribunal Supremo: *«No es ocioso añadir, a fin de evitar posibles malentendidos, que esta Sala no considera que la imposición a la empresa de un deber de comunicación de las medidas de despido colectivo a la entidad gestora de las prestaciones de desempleo sea, por sí solo, ilegal. Lo que resulta contrario al art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y a la disposición adicional 63.^a del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social es la supresión del deber de comunicación a la entidad gestora que, mientras las mencionadas normas legales no sean modificadas, pesa sobre la autoridad laboral. Por ello, el recurso contencioso-administrativo debe ser estimado en este punto, con la consiguiente anulación del apartado primero de la disposición final 2.^a del Real Decreto 1483/2012».*

6. CUESTIONES DE TRAMITACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO: A PROPÓSITO DE JURISPRUDENCIA MUY RECIENTE

Conocido es el contenido del art. 53 ET en cuanto a los aspectos de «forma» de un despido objetivo, que resultan de plena aplicación al sector público y a la Administración pública; a saber: a) comunicación escrita que exprese la causa del despido; b) puesta a disposición simultánea a la entrega de la comunicación escrita de la indemnización de 20 días/año, con prorrata por meses de los períodos inferiores, con un tope de 12 mensualidades, salvo que se trate de causa económica, dejando constancia de la falta de liquidez en la carta de despido (que requiere prueba autónoma y distinta de la que se practique para justificar la decisión extintiva —STSJ Andalucía, sede de Málaga, de 4.4.2013, Rec. 138/2013; SSTSJ Cataluña de 13.5.2013, Rec. 201/2013, y de 28.6.2013, Rec. 2189/2013; STSJ La Rioja de 24.1.2014, Rec. 4/2014), sin perjuicio del abono en el momento de la extinción del contrato de trabajo; y c) preaviso de 15 días (con derecho a 6 horas semanales retribuidas para buscar nuevo empleo), como se sabe, compensable con el tiempo de salario por el preaviso, total o parcial, incumplido. A ello debe añadirse, no se olvide, que no es aplicable al caso del despido objetivo (salvo pacto colectivo o convenio colectivo que extienda tal situación jurídica) la previsión del art. 96.2 EBEP, relativa a los despidos disciplinarios, que indica que *«Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acor-*

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

dado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave».

Como cierre de este trabajo, hemos querido comentar dos recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo a propósito del despido objetivo, que, entendemos, resultan de aplicación al sector público y a la Administración pública.

El primero de ellos, la STS 12.5.2015 (u.d. 1731/214), refiere cuál debe ser el contenido mínimo de la carta de despido [art. 53.1.a) ET en relación con los arts. 124.13.a), 120, 122.3 y 105 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social]; corresponderá al demandado *«la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo»* y *«no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido»*, lo que sintetiza en el marco de la insuficiencia de una comunicación escrita de despido individual objetivo tras despido colectivo no impugnado ex art. 124.1 a 124.12 LRJS; carta que no contiene dato alguno sobre situación económica o productiva empresarial que genera despido ni documentación añadida, remitiéndose al acta (con acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores al finalizar el periodo de consultas en despido colectivo) que no contiene referencia alguna a las causas.

Esta sentencia tiene como objeto determinar el contenido formalmente mínimo que debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas para poder delimitar el ámbito del proceso de despido y evitar la indefensión del despedido y, en concreto, *si es o no suficiente a tales fines la referencia general a la situación económica y/o productiva empresarial sin adición de posibles datos adjuntos complementando lo anterior*. El Tribunal Supremo resume de modo claro la doctrina judicial aplicable al efecto, en los siguientes términos, en cuanto aquí hace al caso:

«a) Sobre la carga de la prueba de los hechos (motivos o causas) del despido y la delimitación del objeto del proceso de despido en relación directa con la carta de despido, tanto en los despidos disciplinarios, como en los despidos objetivos, deriven o no de un previo despido colectivo, impugnado o no jurisdiccionalmente este último, el art. 105 LRJS relativo al despido disciplinario, pero aplicable también al despido objetivo singular o plural (art. 120 LRJS) y a los despidos derivados de despidos colectivos (art. 124.11 LRJS), establece que “corresponderá al demandado ... la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo” (art. 105.1 LRJS) y que “Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido” (art. 105.2 LRJS).

b) Los requisitos que haya de expresar la comunicación escrita al trabajador y la expresión de la “causa” indudablemente han de ser los mismos que se exigen para el despido disciplinario debiéndose entender que la expresión “causa” en este precepto utilizada es equivalente a “hechos” a los que se refiere el art. 55, una y otra determinantes, en definitiva, de la garantía que la Ley otorga al trabajador para que si impugna el despido lo haga con conocimiento de los “hechos” que se le imputan a fin de preparar su defensa como reiteradamente ha mantenido esta Sala, lo que obliga a exigir que el contenido de la carta o comunicación sea inequívoco, es decir, suficientemente claro y expresivo, para evitar toda duda o incertidumbre en cuanto a las imputaciones de la empresa.

c) Aun sin haber entrado en el fondo del asunto por falta del requisito de contradicción, se ha resaltado por la jurisprudencia social, para distinguir las exigencias y trascendencia de las comunicaciones escritas en los despidos colectivos y en los despidos objetivos ex art. 52.c) ET, la importancia de la expresión de la “causa” en estos últimos, afirmando que “El despido objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral y exclusiva del empresario, sin que exista ningún control previo a ese acto extintivo sobre la concurrencia de las causas en que tal empresario basa ese despido; el control de la existencia o no de esas causas justificativas del mismo se lleva a cabo, después de que este ha tenido lugar, mediante el proceso judicial iniciado por virtud de la demanda presentada por el trabajador cesado impugnando ese despido objetivo; de ahí que, para hacer posible la adecuada y correcta defensa jurídica de la pretensión impugnatoria del trabajador en ese proceso judicial, la Ley imponga como obligación esencial para la validez del despido objetivo que el empresario le comunique por escrito ese despido con expresión de sus causas”; aunque diferenciándolo entonces del despido colectivo al tratarse de un supuesto acaecido antes de la desaparición de la autorización administrativa recaída en expediente de regulación de empleo que en dichas fechas era de conocimiento por la jurisdicción contencioso-administrativa, pues entonces, a diferencia de lo que ahora acontece (art. 124.11 LRJS), “el art. 51 ET que regula con detalle todos los trámites que se han de cumplir en los despidos colectivos, no exige ni establece que el empresario entregue al trabajador una comunicación escrita expresiva de las causas del despido, como en cambio sí exige el art. 53-1-a) para el despido objetivo”.

d) Respecto a la necesidad de comunicación clara escrita al trabajador expresando la causa, “es doctrina reiterada de esta Sala que ‘El significado de la palabra «causa» en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la

que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva”. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del art. 51 ET [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el art. 2.c ET sobre el despido objetivo] las “causas motivadoras” (art. 51.3 ET, art. 51.4 ET y art. 51.12 ET) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota.

e) También se ha entendido suficiente la carta si se integraba con la documentación que se acompañaba, interpretándose que “En todo caso, atendiendo al criterio establecido en la sentencia anteriormente transcrita [STS 2.6.2014], consideramos que el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza. Si bien es cierto que la misma únicamente contiene las menciones a las que alude el recurrente (datos a todas luces escasos) no es menos cierto que su contenido ha de ser integrado con la documentación que se acompañaba a cada una de las cartas y que ... a la carta de despido se adjuntó en formato digital, relación definitiva de trabajadores afectados, el informe preceptivo emitido conjuntamente por la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Consejería de Economía y Hacienda y de la Dirección General de la Fundación Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la CAM, las medidas sociales de acompañamiento, un plan de recolocación externa y las copias de las actas del periodo de consultas y “documentación fin del periodo de consultas” (STS 23.9.2014, rco 231/2013)».

En un excelente resumen argumental, concluye la sentencia del TS comentada indicando lo siguiente: «a) la referencia a la “causa” como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo (art. 53.1.a ET) es equivalente a la de los “hechos que lo motivan” en la carta de despido disciplinario (art. 55.1 ET); b) tanto en uno como en otro caso, para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido tales datos fácticos que han de tener reflejo, como regla básica, en la comunicación escrita, integrada, en su caso, con la documentación acompañatoria y deben consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial, y, en el supuesto de despido objetivo, los datos fácticos suficientes que configuren el concepto de causas “económicas, técnicas, organizativas o de producción” establecido en el art. 51.1 ET al que también se remite el art. 52.c ET; c) única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despi-

do podrán ser objeto de prueba en el correspondiente juicio, cuya carga de la prueba incumbe, como regla, al empresario, al que, además, no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido; d) debe existir interrelación entre los hechos/causas relatados en la carta de despido y, en su caso, con los hechos que resulten como probados en la sentencia, sin que sea dable para justificar el despido adicionar como acreditados datos fácticos trascendentes ajenos o complementarios a los hechos/causas relatados en la carta de despido y documentos acompañatorios, en su caso; e) la procedencia o improcedencia del despido solo podrá decretarse, tratándose de extinción objetiva, cuando cumplidos los requisitos formales se acredite o no, con reflejo concreto en los hechos probados, la concurrencia de la causa legal indicada específicamente en la comunicación escrita; f) la comunicación escrita, tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan o de las causas que se invocan como constitutivos del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquellos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y que esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación solo contiene imputaciones o afirmaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalecerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador; y g) tratándose de despido objetivo en el supuesto de incumplimiento de “las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa” la consecuencia, actualmente, es la declaración de improcedencia del despido».

La segunda sentencia que merece la pena reseñar a propósito de aspectos formales del despido objetivo es la STS 31.3.2015 (u.d. 1505/2014), en la cual se aborda la calificación que debe darse al despido objetivo ex art. 52.c) ET cuando la empleadora —sin invocación, en su caso, en la carta de despido de situación de iliquidez— no pone a disposición de la trabajadora, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización legal correspondiente [art. 53.1.b) ET], tratándose de una trabajadora reintegrada al trabajo al finalizar el período de suspensión del contrato por maternidad no habiendo transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, y en concreto, si debe ser declarado improcedente o nulo. En general, refiere el TS, si el incumplimiento de los requisitos formales del despido objetivo se da en los supuestos de especial protección del art. 53.4 ET (excedencias, suspensiones y permisos legales por motivos de embarazo, maternidad, guarda legal o situaciones conexas), debe comportar la declaración de nulidad del despido, con cita, al efecto, de la doctrina aplicada al despido disciplinario

Miguel Ángel Purcalla Bonilla-Diego de los Riscos Hidalgo

(STCo 92/2008, SSTS/IV 17.10.2008 —rcud 1957/2007—, 16.1.2009 —rcud 1758/2008—, 17.3.2009 —rcud 2251/2008—, 6.7.2012 —rcud 2719/2011—, 25.1.2013 —rcud 1144/2012—, 31.10.2013 —rcud 3279/2012—, 23.12.2014 —rcud 2091/2013— y 20.1.2015 —rcud 2415/2013—).