

STS de 23 de mayo de 2014, recurso 179/2013

*Selección de trabajadores indefinidos no fijos en un despido colectivo (acceso al texto de la sentencia)*

Una Diputación Provincial efectuó un despido colectivo en base a la causa económica de déficit presupuestario sobrevenido, de acuerdo con el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*. **Dicho despido afectó exclusivamente a una parte de los trabajadores indefinidos no fijos, los cuales fueron seleccionados precisamente por ostentar dicha condición.**

Se impugnó la decisión por la parte sindical solicitando la nulidad del despido colectivo y subsidiariamente su improcedencia, a lo que se opuso la Diputación. El TSJ entendió los despidos como improcedentes, decisión que corrobora el TS.

**Ante la impugnación por parte de la Diputación**, el TS concluye:

- **Los requisitos del art. 35.3 del Real Decreto 1483/2012 son acumulativos y no alternativos**, de manera que la validez del despido colectivo se supedita tanto a la situación de déficit presupuestario como a la minoración de los créditos, transferencias o aportaciones en el porcentaje indicado. De otro modo, el simple déficit presupuestario introducido unilateralmente por la Administración podría fundar una decisión de despido colectivo.
- **La minoración del 7% en los créditos, transferencias o aportaciones de los dos ejercicios anteriores al despido debe entenderse respecto de cada uno de los dos períodos**, no como la suma de ellos.

**A los argumentos esgrimidos por la parte sindical**, el TS responde:

- No constituye una desigualdad manifiesta el hecho de haberse prescindido de los trabajadores indefinidos no fijos. **La situación en que se encuentran los trabajadores indefinidos fijos y los no fijos no puede considerarse igual a tal efecto, precisamente porque los primeros, a diferencia de los segundos, ingresan en la función pública mediante los procedimientos sujetos a igualdad, mérito y capacidad**. Tanto la jurisprudencia constitucional como el art. 17 ET exigen un trato igual y no diferenciado entre trabajadores fijos y temporales que alcanzaría también a los indefinidos no fijos en cuanto se trate de derechos laborales durante la vigencia de la relación laboral, pero esa garantía no puede extenderse al momento de la extinción. Siendo por ello que **el legislador ha previsto la prioridad de permanencia del personal laboral fijo en caso de despido colectivo en las administraciones públicas en la DA 20ª ET**.
- La finalidad última del despido no fue deshacerse de los trabajadores indefinidos no fijos, sino descargarse de unos costes laborales que a juicio de la Diputación no podía sostener con sus medios económicos. **No hay que confundir el método de selección de los trabajadores con la finalidad perseguida, y más cuando no fueron despedidos todos los indefinidos no fijos**, pues no se vieron afectados aquellos que desempeñaban puestos de trabajo imprescindibles.
- Siendo cierto que el período de consultas sobrepasó los 30 días, lo cual podía viciar al procedimiento de caducidad, ello no puede invocarse cuando resulta acreditado que

obedeció a un pacto entre los representantes de los trabajadores y la Diputación, por lo que no procede su alegación en propio beneficio yendo contra actos propios anteriores.

- **El umbral de 30 trabajadores mínimo para articular un despido colectivo ha de cumplirse en el momento de iniciarse el expediente.** Si finalmente se despidió a un número inferior, ello hay que atribuirlo al proceso negociador, que cumplió así en alguna medida la finalidad para el cual está previsto legalmente.