

Los interinos deben recibir comunicación personal y justificada del cese

La Administración ha sido condenada a readmitir o a indemnizar a una trabajadora con 24.000 euros por despido improcedente

Patricia Esteban

14 de junio de 2019

La Administración está obligada a comunicar personalmente, por escrito y motivadamente el cese a los interinos que finalicen su relación laboral, indicándoles expresamente la causa. La ausencia de estos requisitos formales en la carta de despido determina la improcedencia del mismo y, la obligación de la Administración de readmitir o indemnizar al trabajador. Así lo establece el Tribunal de Justicia de Castilla-León en una reciente sentencia, en la que condena a la Gerencia de Servicios Sociales de la comunidad autónoma a reincorporar o, en su defecto, a indemnizar con 24.000 euros a una interina a la que, simplemente, se notificó que su plaza había sido cubierta en concurso.

La resolución, que puede ser recurrida en casación, justifica la aplicación analógica de los formalismos previstos para los despidos disciplinarios y objetivos para evitar la "indefensión procesal del trabajador ante extinciones por causas no especificadas o imprecisas", como, por ejemplo, la cobertura de una plaza sin concretar cuándo y en qué concurso. La indefensión, explica el tribunal, se produce porque si la causa extintiva no es suficientemente precisa, el trabajador que no es informado de la misma no podrá articular adecuadamente su defensa.

La trabajadora había estado prestando servicios como interina en la Consejería de Familia e Igualdad de la Junta. Conforme al contrato suscrito, su relación laboral finalizaría cuando se cubriera la plaza que estaba supliendo. Doce años más tarde, la plaza de la trabajadora fue cubierta en concurso, notificándose la extinción del vínculo contractual, sin abono de indemnización alguna.

La mujer impugnó el despido alegando que la forma en que se le comunicó el cese le había producido indefensión. Como argumentó ante el juez, no se le informó por escrito de cuándo y en qué concurso se había provisto la plaza, dificultando su defensa. Con una notificación tan genérica, argumentó, difícilmente podía saber si realmente se había cubierto la plaza, por quien y cuando; aunque este extremo quedó demostrado por la publicación del nombramiento en el boletín oficial de la comunidad autónoma.

Carta de despido

El tribunal castellano leonés, que conoce del recurso, concluye que la Administración vulneró la ley al no enviar carta de despido a la trabajadora, expresando el motivo de su cese. Los magistrados apoyan su decisión en una aplicación analógica de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que regulan la extinción de la relación laboral en los despidos disciplinarios y objetivos. Aunque la omisión de carta de despido puede justificarse en determinados supuestos, señala la resolución, su ausencia deja indefenso al interino que sule una vacante.

La Sala refuerza este argumento citando una sentencia anterior, en la que en un caso similar (se trataba de un indefinido no fijo) en la que dictaminó que la extinción de los contratos de estos trabajadores exige notificación escrita previa con expresión de la causa extintiva. Ello es así, porque, a pesar de que no exista una regulación expresa, las circunstancias del cese de estos trabajadores son similares a las de los empleados fijos. A pesar de la temporalidad de su contrato, la causa extintiva "no es suficientemente precisa" por lo que la diferencia no está justificada.

La carta de despido, y la exigencia formal de la misma, viene a compensar, explica el tribunal, la potestad unilateral del empleador de extinguir el contrato. Es necesario proteger al trabajador ante extinciones por causas no especificadas o imprecisas. Por ello, el trabajador debe ser informado para que poder tomar las decisiones que le incumben y articular su defensa si está en desacuerdo.

En este caso, afirma el tribunal, aunque el proceso de cobertura de la plaza había sido publicado en el Boletín Oficial de Castilla-León, no es suficiente, pues es necesaria comunicación personal al trabajador. Y esta exigencia de comunicación personal, añade, no puede ser sustituida por la publicación en el boletín oficial correspondiente.

En consecuencia, la Sala declara la improcedencia del despido, condenando a la Administración a optar entre la readmisión, con abono de los salarios de tramitación, o en abonarle una indemnización de 23.958,22 euros.