



Roj: **STS 3042/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:3042**

Id Cendoj: **28079140012015100362**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **28/04/2015**

Nº de Recurso: **2089/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 3117/2014,**
STS 3042/2015

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: Jesús Gullón Rodríguez

Fecha Sentencia: 28/04/2015

Recurso Num.: UNIFICACIÓN DOCTRINA 2089/2014

Fallo/Acuervo: Sentencia Desestimatoria

Votación: 22/04/2015

Procedencia: T.S.J.ANDALUCIA SALA SOCIAL **Ponente Excmo. Sr. D.** Antonio V. Sempere Navarro **Secretaría de Sala:** Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz **Reproducido por:** AOL

Nota:

TEMA: Promotores Empleo SAE nombrados a virtud de plan extraordinario.

DOCTRINA: 1) improcedencia del cese por tener cualidad indefinida [inconcreción de la obra o servicio; ejercicio de funciones usuales en la oficina]. 2) inexistente nulidad, porque no era obligado acudir al procedimiento de despido colectivo. 3) Este tipo de cese no es computable a efectos del umbral del artículo 51 ET al no deberse a «iniciativa del empresario». 4) La terminación del contrato (convertido en indefinido) es directa consecuencia de la Ley 35/2010 y del RDL13/2010.

NOTA: reitera doctrina del Pleno de la Sala.

Recurso Num.: / 2089/2014

Ponente Excmo. Sr. D.: Antonio V. Sempere Navarro

Votación: 22/04/2015

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

SENTENCIA NUM.:

TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

Excmos. Sres.:

D. Jesús Gullón Rodríguez



D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernández

D. Miguel Ángel Luelmo Millán

D. Antonio V. Sempere Navarro

En la Villa de Madrid, a veintiocho de Abril de dos mil quince. Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por D^a Nieves , representada y defendida por el Letrado Sr. Torrecillas Cabrera y por el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, representado y defendido por el Letrado Sr. Yun Casalilla, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada), de 9 de abril de 2014, en el recurso de suplicación nº 405/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 16 de octubre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 7 de Granada , en los autos nº 209/2013, seguidos a instancia de D^a Nieves contra el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, sobre despido.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro** , quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 16 de octubre de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 7 de Granada, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando la demanda interpuesta por D^a Nieves contra el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO debo calificar y califico de NULA la decisión extintiva adoptada por la empresa demandada y debo condenar y condeno al SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO a estar y pasar por dicha declaración y a la readmisión inmediata de la trabajadora en las mismas condiciones de trabajo que regían con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (31-12-12) hasta la de su readmisión, a razón, de 65,61 € diarios, con descuento de los salarios que hubiera podido percibir en otros trabajos realizados con posterioridad al despido tanto para el propio S.A.E. como para cualquier otra empresa".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

1º.- DOÑA Nieves , con DNI nº NUM000 , ha venido prestando servicios para el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, con la categoría profesional de titulado grado medio grupo II, en la oficina de empleo de Baza (Granada), desde el día 6-10-2008 y salario de 1.995,75 euros al mes (incluye prorrateo de pagas extraordinarias).

2º.- La actora fue contratada en virtud de un primer contrato temporal por obra o servicio determinado, para realizar funciones no incluidas en el RPT, a cargo del Capítulo I, de Asesor de Empleo, definidas en el marco del Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral, remitiéndose, entre paréntesis a un "Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de Abril de 2008" y a un "BOE nº 162 de 5 de julio". El periodo inicial de contratación era del 6-10- 08 al 5-10-09.

3º.- Este contrato, que estaba en principio previsto para un año, se fue prorrogando hasta el 5-10-012, en que fueron prorrogados por última vez, hasta 31-12-012. En concreto se produjeron tres prórrogas: el 6-10-2009, el 6-10-2010 y el 6-10- 2011. A la firma de la prórroga de 2011/2012, la actora suscribió una cláusula adicional en la que se establecía que el contrato/prórroga, quedaba condicionado a la financiación regulada en el Real D. Ley 13/2010 de 3 de Diciembre de actuaciones en el ámbito fiscal,... la cual se realizará con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal.

4º.- En la provincia de Granada se contrató a 48 trabajadores para la realización de este servicio y a 413 en el conjunto de Andalucía, a todos los cuales se les extinguió el contrato el mismo día.

5º.- Las funciones que la actora ha realizado desde el primero de los contratos temporales han sido las propias o habituales de dicho servicio (reconocimiento de la demandada).

6º.- Por escrito que tuvo fecha de salida el día 30 de noviembre de 2012, la demandada comunicó a la actora la finalización de su relación laboral, con fecha de efectos del día 31-12-2012, alegando que el contrato de la actora se había formalizado a la luz del Acuerdo de 18 de abril de 2008 del Consejo de Ministros, por el que se aprobó el Plan extraordinario de medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral, para que realizasen funciones de orientadoras en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, dando lugar en el caso de Andalucía a la contratación de 413 orientadores. En dichas cartas indica igualmente que el artículo 16 del RDL 13/2010, de 3 de diciembre , prorrogó la vigencia de dicho Plan hasta el día 31 de diciembre de 2012 y se justifica el cese de las actoras con el hecho de que el proyecto de Ley de Presupuestos para el



2013 no contempla la continuidad de dicho Plan extraordinario más allá de esa fecha, por lo que el SAE se ve obligado a proceder a la finalización de estos contratos.

7º.- Por aplicación del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, a la actora se le redujo a partir del día 1 de julio de 2012, la jornada y el salario en un 10%, quedando aquella fijada en 33 horas y 45 minutos (folio 68 autos).

8º.- Se ha agotado la vía administrativa previa."

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada), dictó sentencia con fecha 9 de abril de 2014, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, contra sentencia dictada el día 16 de octubre de 2013 por el Juzgado de lo Social núm. 7 de los de Granada, en los autos seguidos a instancia de D^a. Nieves contra el organismo recurrente, en reclamación sobre despido, debemos revocar y revocamos la citada resolución, y, con estimación de la demanda, en su pretensión de improcedencia de la decisión extintiva atacada, declaramos como despido improcedente el cese de la actora en su puesto de trabajo en fecha

31.12.2012, condenando al SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte entre la readmisión de la recurrente en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o el abono de la indemnización de 11.972,51€, entendiéndose que en el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo."

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Torrecillas Cabrera, en representación de D^a Nieves, mediante escrito de 30 de mayo de 2014, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (sede en Valladolid), de 22 de mayo de 2013. SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 51.1 del ET en relación con el art. 122 dfe la LJS.

Por el Letrado Sr. Yun Casalilla, en representación del SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, mediante escrito de 20 de mayo de 2014, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada) de 16 de enero de 2013. SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 8 del Real Decreto Ley 2/2008, disposición final primera del Real Decreto Ley 2/2009 y arts. 16 y 17 del Real Decreto Ley 13/2010, en relación con el art. 15 del ET, y el art. 2 del Real Decreto 2720/1998.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 27 de noviembre de 2014 se admitieron a trámite los presentes recursos de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO .- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso interpuesto por el Servicio Andaluz de Empleo e improcedente el recurso interpuesto por la trabajadora.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 22 de abril actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Sentencia recurrida.- Por sentencia de 16 de octubre del Juzgado de lo Social número siete de los de Granada, en Autos 209/2013, se declaró que el cese de la actora (Técnica de Empleo, Titulado Grado Medio, Grupo II) acaecido el 31 de diciembre de 2012 era constitutivo de un despido nulo.

Y recurrida en suplicación, la STSJ Andalucía/Granada nº 752/2014, de 9 de abril de 2014 [r. 405/2014] resolvió estimar en parte el recurso del SAE y acoger la pretensión subsidiaria de improcedencia formulada por la trabajadora en su demanda y revocar en este extremo la sentencia de instancia.

2.- Recurso de ambas partes litigantes.- Se interpone por la trabajadora recurso de casación para la unificación de la doctrina, invocando como contradictoria la STSJ Castilla/León (Valladolid) de 22/05/13 [rec.702/13], que declaró nulo el cese del demandante -Promotor de Empleo- en 30/06/12; y denunciando la infracción del art. 51 ET y de su jurisprudencia interpretativa, así como del art. 1 de la Directiva 98/59/CE [20/Julio/1998].



También recurre la Junta de Andalucía, afirmando la existencia de vulneración del art. 8 RD-Ley 2/2008 , de la DF Primera RD-Ley 2/2009 , y de los arts. 16 y 17 RD-Ley 13/2010 , en relación con el art. 15 ET y con el art. 2 RD 2720/1998 . Y aportando de contraste la STSJ Andalucía/Granada 16/01/13 [rec. 2349/12].

3.- La contradicción.- Tal como sostiene el Ministerio Fiscal, las sentencia que se invocan como referenciales resultan contradictorias con la aquí recurrida, porque tratándose de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales [nos remitimos a las respectivas sentencias], la recurrida declara la improcedencia de los despidos y las de contraste disponen la diversa solución: a) calificar -la invocada por la trabajadora- el despido, en aplicación de los arts. 1 Directiva 98/59/CE [20/Julio] y 51 ET ; y b) entender -la aportada por la Junta de Andalucía- que el cese era ajustado a Derecho, por considerarlo válidamente extinguido por la causa libremente pactada.

SEGUNDO.- 1.- Criterio mantenido hasta la fecha: improcedencia del despido.- La copiosa doctrina que hasta la fecha hemos mantenido en relación con los Orientadores/Promotores de Empleo ha sido siempre uniforme, por lo que en atención a la seguridad jurídica y a que no media circunstancia alguna que aconseje replantear la cuestión, hemos de reproducir sucintamente su criterio y remitirnos -para mayor detalle argumental- a las numerosas resoluciones que hasta la fecha han sido dictadas: SSTS 29/04/14 -rcud 1996/13 -; ... 19/01/15 -rcud 531/14 -; y 17/02/15 -rcud 2076/13 -.

Baste, por ello, resumir nuestro parecer en tres apartados: a) el Plan Extraordinario aprobado por el Consejo de Ministros en 18/Abril/08 [para los Orientadores de Empleo] y el diseñado por el RD-ley 13/2010 [para los Promotores de Empleo] eran en principio justificación suficiente para específicas contrataciones laborales -por encima de la plantilla habitual- dirigidas al desarrollo de la actividad -también extraordinaria- que el Plan y el RD-ley contemplaban, pero que su normal desarrollo requería no sólo que en su cumplimiento se utilizase el contrato para obra o servicio determinado y que éste cumpliera los requisitos que le impone la normativa aplicable [art. 15.1 a) ET y art. 2 del RD 2720/1998], sino que tal contrato y su posterior ejecución se limitasen a la concreta actividad que el indicado Plan Extraordinario contemplaba; b) pero esa teórica cobertura fue inexistente en la práctica, tanto porque en su plasmación contractual no se identifica de forma adecuada el servicio a realizar, cuanto porque en su ejecución se desdibujaron los cometidos legalmente previstos, hasta el punto de producirse una absoluta indiferenciación funcional entre quienes fueron contratados al amparo de la normativa extraordinaria y los trabajadores habituales de cualquier oficina de empleo; y c) es precisamente por ello por lo que, pese a la legal habilitación legal para tan específica contratación limitada en el tiempo, hemos considerado que la relación laboral de tales contratados tuvo *ab initio* o llegó a adquirir cualidad de indefinida -no fija- y que la finalización de tales contratos habían de tener el tratamiento propio del despido improcedente, por afectar a relaciones laborales indefinidas y no temporales.

Razones todas ellas que consideramos no han perdido vigencia y que nos llevan a rechazar el recurso de la Junta de Andalucía y su pretensión de que el cese se declare ajustado a Derecho.

2.- Justificación de la declaración de nulidad en la sentencia de contraste aportada por la trabajadora.- Por su parte, la sentencia de contraste invocada por la demandante -entre otros muchos razonamientos- argumenta: a) que «lo que pretende sin duda el legislador es evitar que se eludan por el empresario los trámites y garantías previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores computándose para el propio concepto de despido colectivo todos los efectuados por el empresario por motivos no inherentes a la persona del trabajador, con la salvedad de aquéllos que se hubiesen extinguido lícitamente por conclusión del término pactado o por la terminación de la obra o servicio»; b) que no cabe hacer una interpretación restrictiva del art. 51 ET y excluir de su umbral numérico las extinciones formalmente -no materialmente- justificadas, al producirse con ello «una colisión entre el Estatuto de los Trabajadores y la Directiva, pues la norma nacional interpretada así estaría limitando el concepto de despido colectivo a supuestos más reducidos que los previstos en la Directiva»; c) para la Directiva y en correcta interpretación del art. 51 E «solo podrán excluirse del cómputo numérico que lleva aparejada la calificación jurídica de despido colectivo, aquellas extinciones de contratos por tiempo o tarea determinados cuando la extinción se ha producido regularmente, pero en ningún caso cuando, como ocurre en el supuesto de autos, los despidos se han llevado a cabo antes de la finalización de la obra, no pudiendo excluirse tampoco cuando la naturaleza de los contratos, por haberse realizado en fraude de ley, no era temporal sino indefinida».

Planteamiento el referido que no admitimos, siguiendo al efecto -literalmente- nuestras argumentaciones en la reciente sentencia de 21/04/15 - rcud 1235/14 - dictada por el Pleno de la Sala.

TERCERO.- 1.- Punto de partida: la inaplicabilidad de la Directiva 98/59/CE al sector público.- Al objeto de justificar nuestra posición, proclamando la usual declaración de improcedencia del despido en los supuestos de que tratamos y rechazando la declaración de nulidad llevada a cabo por la sentencia de contraste, antes de nada hemos de referir que de acuerdo con el art. 1 de la Directiva 98/59/CE , «1. A efectos de la aplicación de la



presente Directiva: a) se entenderá por "despidos colectivos" los despidos efectuados por un empresario, *por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores* ... 2. La presente Directiva no se aplicará: a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos; b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público... ».

Y atendiendo a esta inequívoca prescripción, desde el momento en que la demandada en las presentes actuaciones es una Administración Pública de la Comunidad de Andalucía, resulta igualmente claro en el presente supuesto que aquella disposición comunitaria no ha de jugar papel ninguno -ni siquiera interpretativo-, y que la cuestión ha de tratarse exclusivamente a la luz de las prescripciones estatutarias españolas [se recuerda esta inaplicabilidad en la STS SG 23/09/14 -rcd 231/13 -, FJ 6.B]; lo que, como veremos, es punto de partida que trasciende a la solución que hayamos de adoptar.

2.- La concreta proyección del art. 51 ET al sector público.- Si el supuesto de despido colectivo en el sector público ha de resolverse con exclusiva aplicación del art. 51.1 ET, es claro que para determinar el umbral numérico que impone el PDC debe atenderse tanto a las genuinas causas de tal tipo extintivo [las económicas, técnicas, organizativas y de producción], cuanto a las que obedezcan a « *iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador* », a excepción de las que respondan al tiempo válidamente convenido [y transcurrido] o realización -completa y debida- de obra o servicio determinado. Y es en este punto en el que se observa la trascendencia de que no se aplique la Directiva 98/59/CE y sí exclusivamente el art. 51 ET, habida cuenta de que -como hemos indicado en alguna ocasión- la Directiva «conceptúa un despido como colectivo siempre que se dé el elemento numérico y el temporal, apareciendo el causal mucho más atenuado que en la regulación contenida en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pues solo exige que se trate de "motivos no inherentes a la persona del trabajador"» [así, la STS 03/07/12 -rcud 1657/11 -].

Sentado ello, en esa aplicación del art. 51 ET al caso debatido hemos de partir de dos indicaciones normativas: a).- El art. 13 de la Ley 35/2010 [17/Septiembre], en redacción dada por el RD-Ley 13/2010, dispuso que «[s]e prorroga hasta el 31 de diciembre de 2012, el Plan Extraordinario

... aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008... referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años»; y b).- El art. 15 del RD-ley 13/2010 [3/Diciembre], con mandato reiterado por la DF 14 de la Ley 2/2012 [29/Junio], prescribió por su parte que «[c]on el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012 ».

De esta forma, en el supuesto de los indicados Orientadores/Promotores de Empleo nos hallamos ante ceses referidos a trabajadores contratados como temporales, tal como legalmente se había habilitado, pero que habían alcanzado la cualidad de indefinidos -según los diversos relatos de hecho de las sentencias objeto de unificación de doctrina-, o bien porque su contrato se formalizara de forma indebida [en tanto que la obra o servicio no se hallaba debidamente identificada], o porque realizaron funciones ajenas a las singulares objeto de contratación. Y aunque en la comunicación de los ceses hubiera podido invocarse cualesquiera causas relacionables con las propias de un despido colectivo [finalización del Plan Extraordinario; agotamiento financiero...], lo cierto y verdad es que no ha obedecido propiamente a una decisión del SAE [la « *iniciativa del empresario* », a la que se refiere el art. 51.1 ET], sino más propiamente a la exclusiva iniciativa del legislador, pues desde el momento en que el art. 13 de la Ley 35/2010 dispone -para los Orientadores, como se ha dicho- que «[s]e prorroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, el Plan Extraordinario... », y en que el art. 15 del RD-ley 13/2010 fija -para los Promotores- la finalización de los servicios « *el 31 de diciembre de 2012* », está claro que el cese comunicado en aquella fecha límite a los Asesores/Promotores de Empleo contratados -o prorrogados- a virtud de las referidas normas no obedece a la voluntad de la Administración autonómica contratante, sino a exclusiva decisión legal, que dispuso expresamente la finalización del proyecto extraordinario y que por ello vino a poner término -con la misma fecha- a la prestación de los servicios pactados.

CUARTO.- 1.- La ley -que no la Administración- como causa de la decisión extintiva.- Se impone aclarar que con ello no pretendemos decir que la Ley 35/2010 hubiese introducido una nueva legal causa de extinción del contrato de trabajo que añadir al elenco de las enumerado en el art. 49 ET [lo que ciertamente podría haber hecho, habida cuenta de la libertad que al legislador laboral le corresponde: SSTC 227/1998, de 26/Noviembre... 179/2001, de 16/Julio; y 187/2001, de 19/Septiembre], porque tal conclusión en manera alguna puede inferirse de la redacción que aquella Ley ofrece y que anteriormente hemos reproducido. Aparte de que si así fuese -si se considerase causa extintiva, lo que negamos-, por coherencia habríamos de llegar a la



conclusión -opuesta a la doctrina hasta la fecha seguida- de que los ceses eran ajustados a Derecho y que ni tan siquiera pudieran declararse improcedentes.

De lo que en puridad se trata es de excluir que los ceses - constitutivos de despido improcedente, porque la relación era ya indefinida no fija- de los Asesores/Promotores de Empleo se hayan producido por « *iniciativa del empresario* » SAE [lo cual impondría su cómputo ex art. 51.1], sino que lo fueron por imposición de la Ley [circunstancia que les excluye de ser tenidos en cuenta a efectos del referido umbral numérico]; es decir, no estaríamos en presencia de una singular «causa de extinción» del contrato de trabajo, sino más bien de una peculiar «causa de la decisión extintiva».

En efecto, al disponer la Ley el agotamiento del Plan Extraordinario en determinada fecha, con ello impuso que con la misma data concluyese la relación de los contratados y por lo mismo obligó a que la Administración diese por finalizada la relación laboral con efectos del referido día. De manera que en el presente caso no cabe entender que con su actuar -no acudir al procedimiento de despido colectivo- la Administración autonómica hubiese pretendido eludir los trámites y garantías del art. 51 ET, sino que muy contrariamente ha de afirmarse que el SAE se limitó -porque estaba obligado- a aplicar la Ley 35/2010.

2.- Decisiva observancia del principio de jerarquía normativa. - No parece estar de más señalar que nuestras precedentes afirmaciones, atribuyendo la causalidad a la norma y no a la decisión administrativa que la ejecuta, son plenamente coherentes con anteriores resoluciones de la Sala, en las que a propósito de MSCT impuestas por disposición legal hemos entendido que no procedía aplicar el art. 41 ET, porque «resulta obligado el respeto al principio de jerarquía normativa» y «la medida impuesta ... trae causa directa y obligada de una Ley. En consecuencia, se está fuera de la hipótesis del art. 41 ET y, por lo mismo, no precisa de la indicada tramitación procedimental estatutaria» (en tales términos, la STS 13/05/15 -rco 80/2014 -, que reitera similar criterio de las SSTS 28/09/12 -rco 66/12 -, 25/09/13 -rco 77/12 - y 26/12/13 -rco 66/12 -).

3.- La escasa operatividad -en el caso- de un posible PDC.- En último término ha de indicarse que si la ley había dispuesto la finalización de un Plan o de una contratación extraordinarios que por definición eran limitados en el tiempo [al margen de la expresa limitación temporal, ya referida, al decir de la EM del RD Ley 2/2008, de 21/Abril, su objetivo era «hacer frente al actual repunte del volumen de desempleados»; y en palabras de la EM del RD 13/2010, «resulta imprescindible anticipar la adopción de medidas que permitan desarrollar un modelo de atención individualizada a las personas en situación de desempleo basado en un itinerario personalizado de inserción... »], no se presentan claros los objetivos -de entre los perseguidos por el procedimiento de despido colectivo- que pudieran habersele hurtado a unos trabajadores que por disposición legal debieran prestar exclusivos servicios temporales y que sólo por una defectuosa ejecución del plan generatriz llegaron a adquirir -en aplicación de reiterada doctrina jurisprudencial- cualidad indefinida no fija.

En efecto, el periodo de consultas del PDC - ex art. 51 ET - «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias...», lo que comporta -tratándose del sector privado- que el referido procedimiento vaya referido a despidos «proyectados» pero que -por mor de aquel precepto- deben ser objeto de negociación -reconsideración- en el periodo de consultas; ahora bien, tratándose de una Administración Pública que acuerda los ceses en aplicación de disposiciones legales que imponen la finalización de los servicios -temporales, conforme a su norma de creación- para los que los trabajadores habían sido contratados, está claro que ni tales ceses son legalmente evitables, ni cabe pretender el -en cierto modo- contrasentido de recolocar a los trabajadores que por Ley deben cesar porque tenían vigencia prefijada, con lo que en todo caso se evidenciaría la imposibilidad de alcanzar aquella finalidad primordial del PDC, de «evitar o reducir los despidos colectivos», persistiendo exclusivamente la posibilidad de las «acciones de formación o reciclaje profesional» a que también alude el art. 51.2 ET; lo que se presenta como muy limitado argumento para justificar la afirmación de que el referido procedimiento debe considerarse obligatorio aún en las circunstancias descritas.

4.- Conclusión final.- Por todo lo indicado, si en el caso que examinamos la causa -material, que no formal- del cese es una concreta disposición legal -Ley 35/2010 y RD-Ley 13/2010- y no correspondía acudir al procedimiento de despido colectivo, mal puede sostenerse la pretensión de nulidad por no haberse seguido el mismo. Todo lo cual nos lleva a afirmar -oído el Ministerio Fiscal- que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia recurrida y que -en consecuencia- la misma ha de ser confirmada. Sin imposición de costas [art. 235.1 LRJS].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS



1) Desestimamos los recursos de casación interpuestos por D^a Nieves , representada y defendida por el Letrado Sr. Torrecillas Cabrera y por el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (SAE), representado y defendido por el Letrado Sr. Yun Casalilla.

2) Confirmamos la sentencia 752/2014 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada), de 9 de abril de 2014, en el recurso de suplicación nº 405/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 16 de octubre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 7 de Granada , en los autos nº 209/2013, seguidos a instancia de D^a Nieves contra el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, sobre despido.

Sin imposición de costas a las recurrentes.

Devuélvanse las actuaciones y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada), con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CEJUD03