



Roj: **STS 2822/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:2822**

Id Cendoj: **28079140012015100333**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/05/2015**

Nº de Recurso: **325/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 11556/2013,**  
**STS 2822/2015**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a siete de Mayo de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto 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 4 de diciembre de 2013, en el recurso de suplicación nº 1913/2013, interpuesto frente a la sentencia dictada el 29 de mayo de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 6 de Granada, en los autos nº 214/2013, seguidos a instancia de D. Alexander contra dicho recurrente, sobre **despido**.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido D. Alexander, representado y defendido por el Letrado Sr. González Hernández.

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

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- Con fecha 29 de mayo de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Estimo, de oficio, la excepción de falta de acción en el demandante, y desestimo la demanda interpuesta por D. Alexander, en impugnación de **despido**, siendo demandado el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (SAE) al que absuelvo de las pretensiones contenidas en la demanda".

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**.- El demandante D. Alexander, mayor de edad con DNI núm. NUM000, ha venido prestando sus servicios para el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) en la oficina SAE de Granada, Titulado grado medio, desempeñando las funciones de Asesor de Empleo en el marco Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral (Acuerdo del 18 de abril de 2008 del Consejo de Ministros, BOE núm. 162, de 5 de julio), desde el 6 de octubre de 2008 y con un salario de 2.039,23 € mensuales por todos los conceptos.

La contratación del actor se produjo en el marco del plan extraordinario de orientación, formación profesional e inserción laboral establecido en el artículo 8 del RDL 2/2008, de 18 de abril y Acuerdo del Consejo de Ministros de 18-04-2008, que aprueba el Plan especial para la recolocación de trabajadores desempleados al objeto, entre otros, de favorecer el reforzamiento de las acciones de inserción laboral y formación profesional, mediante la contratación de 1500 orientadores para que elaboren itinerarios para las personas afectadas.

La contratación laboral se ha desarrollado mediante contrato de obra o servicio determinado, para realizar funciones no incluidas en la RPT, a cargo del Capítulo I. Se especifica que sus funciones son las de Asesor de Empleo, definidas en el marco del Plan extraordinario de medidas de orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral (Acuerdo del 18 de abril de 2008 del Consejo de Ministros. BOE núm. 162, de 5 de julio. Constando como fechas de duración: inicio el 6 de octubre de 2008 y terminación el 5 de octubre de 2009 (folio 38).

El indicado contrato ha tenido las siguientes prórrogas:

1ª. Prórroga desde el 6 de octubre de 2009 hasta el 5 de octubre de 2010.

2ª. Prórroga desde el 6 de octubre de 2010 hasta el 5 de octubre de 2011.

3ª. Prórroga desde el 6 de octubre de 2011, al 5 de octubre de 2012, en la que se incorpora una nueva cláusula adicional cuyo tenor literal es el siguiente:

*"Se hace constar, que este contrato/prórroga está condicionado a la financiación regulada en el Real Decreto Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, la cual se realizará con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo estatal".*

4ª. La Dirección General del Servicio Andaluz de Empleo solicita a la Dirección general de Presupuestos, en cumplimiento del art. 21 de la Ley 12/2010, de 27 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011 y a la Dirección General de la Función Pública, la prórroga de la contratación, recibiendo autorización de la misma con fecha 29 de septiembre y 4 de octubre, respectivamente.

2º.- El contrato se ha extinguido el 31 de diciembre de 2012, previa comunicación por resolución fechada en 27 de noviembre de 2012, del tenor literal siguiente: "conclusión de la obra o servicio determinado objeto de su contrato lo que determina la finalización de la relación laboral que nos vincula con efectos del día 31/12/2010" (folio 86).

El artículo 16 del RD Ley 13/2012, de 3 de diciembre de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras de fomentar la inversión y la creación de empleo, modificó el art. 13 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, prorrogando la vigencia de la medida consistente en al contratación de orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo hasta el 31 de diciembre de 2012.

Los presupuestos generales del Estado para el año 2012 mantienen la medida hasta final de diciembre de 2012 y la Orden 1919/2012, de 10 de septiembre, distribuye territorialmente las subvenciones para financiar el coste imputable al ejercicio 2012.

3º.- Las actividades o funciones que ha venido desempeñando el actor en su puesto de trabajo han sido las siguientes:

Integrado en el área de demandas, atención directa y personalizada a las personas que demandan empleo, así como su inscripción o modificación de demandantes de empleo. Emisión de propuestas e informes relacionados con los **objetivos** del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.

Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones. En resumen todas las funciones relacionadas con el Asesoramiento en dicha oficina de empleo.

4º.- El trabajador ostenta la condición de representante de los trabajadores. El día 30 de junio de 2011 es elegido representante del Comité de Empresa por USTEA.

5º.- El actor ha percibido la cantidad de 2.256,02 € en concepto de indemnización por extinción de su relación laboral, equivalente a ocho días de salario por año de servicio (folio 31 vuelto).

Se encuentra percibiendo las prestaciones por desempleo desde el 1 de enero de 2013 (folio 91).

6º.- Se presentó reclamación previa el 22 de enero de 2013, que ha sido desestimada por resolución de fecha 11 de marzo de 2013 (folio 15).

7º.- La parte actora en demanda interpuesta el 27 de febrero de 2013, solicita se dicte sentencia por la que se le declare la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del **despido** de fecha 31-12-12, con los efectos inherentes a dicho pronunciamiento.

Entiende que debe declararse el **despido** nulo por su condición de representante de los trabajadores y por iniciar un procedimiento en reclamación de antigüedad contra el Servicio demandado que tiene previsto señalamiento el próximo 4-12-2013 en le Juzgado Social Cinco.



Del mismo modo entiende nulo toda vez que se han superado el número de **despidos** a realizar, ya que se debería haber realizado un ERE. De forma subsidiaria se debe declarar la improcedencia, toda vez, que los contratos están suscritos en fraude de ley".

**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 4 de diciembre de 2013 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando el recurso de suplicación, en su petición de improcedencia de **despido**, interpuesto por D. Alexander , contra la sentencia dictada el día 29 de mayo de 2.013 por el Juzgado de lo Social número 6 de los de Granada , en los autos seguidos a instancia del recurrente contra SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, 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 del actor 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 del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el **despido**, o el abono de la indemnización de 12.228,08€, 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. Yun Casalilla, en representación del SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, mediante escrito de 24 de enero 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 RDL 2/2008 , disposición final primera del RDL 2/2009 , y arts. 16 y 17 del RDL 13/2010 , en relación con el art. 15 del ET , y el art. 2 del RD 2720/1998 .

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 28 de julio de 2014 se admitió a trámite el presente recurso 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.

**SEXTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 29 de abril actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-1.- Sentencia recurrida.-** Por sentencia de 29 de /mayo de 2013, el Juzgado de lo Social nº Seis de los de Granada [autos 214/13] declaró que el cese del actor -Técnico Asesor de Empleo- acaecido el 31 de diciembre de 2012 había sido ajustado a Derecho.

Recurrida en suplicación, la STSJ Andalucía/Granada nº 2235, de 4 de diciembre de 2013 [rec. 38/14 ] resolvió acoger la pretensión subsidiaria de improcedencia formulada por el trabajadora y revocar en este extremo la sentencia de instancia.

**2.- Recurso del SAE.-** Se interpone por el Servicio Andaluz de Empleo recurso de casación para la unificación de doctrina, 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 invoca como referencial resulta 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 dispone que el cese era ajustado a Derecho, al 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 habrían 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 - rco 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 -rc 80/2014 -, que reitera similar criterio de las SSTs 28/09/12 -rc 66/12 -, 25/09/13 -rc 77/12 - y 26/12/13 -rc 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 el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO.

2) Confirmamos la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada), de 4 de diciembre de 2013, en el recurso de suplicación nº 1913/2013, interpuesto frente a la sentencia dictada el 29 de mayo de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 6 de Granada, en los autos nº 214/2013, seguidos a instancia de D. Alexander contra dicho recurrente, 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.