

O despedimento colectivo no sector público. Especial atención ao ámbito local

*Collective Dismissal in the Public Sector.
Special Attention to the Local Level*



ALEJANDRO RAMÓN ANTELO MARTÍNEZ

Oficial maior do Concello da Coruña e diplomado en Dirección Pública
Local polo Instituto Nacional de Administracións Públicas

Resumo

Con especial atención á súa repercusión no ámbito local, abórdase a incidencia da reforma laboral levada a cabo a través do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro; da Lei 3/2012, do 6 de xullo, e do Real decreto 1483/2012, do 29 de outubro, no despedimento colectivo, distinguindo o sector público en sentido amplo das administracións públicas que, cun ámbito máis reducido, forman parte daquel. Saliéntase a definición diferenciada das causas económicas, técnicas e organizativas na Administración pública, en canto motivadoras e xustificadoras da decisión extintiva por parte dos empregadores. Estúdase tamén a perspectiva xurisprudencial, á vista das primeiras sentenzas ditadas nesta materia polos diferentes tribunais superiores de xustiza.

Palabras chave: reforma laboral, sector público, Administración pública, persoal laboral, causas económicas, control xurisdicional.

Abstract

With special attention to its impact at the local level, we address the incidence of the labour reform carried out through Royal Decree Law 3/2012, of February 10, of Law 3/2012, of July 6, and Royal Decree 1483/2012, of October 29, on collective dismissal, differentiating the Public Sector in the broad sense of the Public Administrations that, with a smaller scope, are part of it. We stand out the definition separated from the economic, technical and organizational reasons in the Public Administration, since they motivate the extinctive decision by employers. The case law perspective is also studied, in view of the first judgements dictated in this matter by the different Superior Courts of Justice.

Keywords: *Labour reform, Public sector and public administration, Labour personnel, Economic reasons, Jurisdictional control.*

1. Formulación da cuestión

Véñese afirmando dun tempo a esta parte, en especial desde que se desatou a actual crise económica, que o sector público español (estatal, autonómico e local), comprensivo non soamente das administracións de base territorial, senón tamén das de base non-territorial (*v. gr.* mancomunidades, consorcios, áreas metropolitanas, entidades locais menores etc.) e da denominada administración instrumental nas súas diversas manifestacións (*v. gr.* sociedades mercantís, entidades públicas empresariais, fundacións, axencias etc.), está excesivamente sobredimensionado tanto dun punto de vista obxectivo como dunha perspectiva comparada cos países dos nosos arredores e cultura xurídico-administrativa similar.

Precisamente neste contexto, o principio de estabilidade orzamentaria foi levado a rango constitucional por virtude da reforma da Constitución española do 27 de setembro de 2011, cuxo artigo único dá unha nova redacción ao artigo 135 da Carta Magna¹, que dispón, entre outras cousas, que todas as administracións públicas adecuarán as súas actuacións ao principio de estabilidade orzamentaria, e polo que respecta ás entidades locais declara que estas deberán presentar equilibrio orzamentario.

Consecuencia desta situación, segundo afirma o profesor Palomar Olmeda², víñase debatendo a posibilidade de aplicar o despedimento colectivo no sector público, malia iso atoparse, principalmente, con dous obstáculos: en primeiro lugar, coa dificultade de definir neste ámbito unha insuficiencia financeira comparable coa do sector privado; e, en segundo lugar, cunha autoridade laboral pouco dada a aceptar o ERE público e unha xurisprudencia vacilante nesta materia.

Do que non existe dúbida é de que o persoal laboral ao servizo das administracións públicas, alén de polo seu contrato de traballo e polos convenios colectivos de aplicación, se rexe polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (en diante ET), a diferenza do persoal funcionario (nos termos que se estudarán), e de aí a posibilidade de aplicación, cando menos teórica, das causas de despedimento colectivo, cos obstáculos prácticos antes sinalados; por iso considera o profesor Palomar Olmeda³ que o que se produciu é unha decisión do lexislador.

¹ Véxase o BOE n.º 233, do 27 de setembro de 2011, pp. 101931-101933.

² Cfr. PALOMAR OLMEDA, A. (2012) «El despido colectivo en el ámbito del sector público: primeras consideraciones» *Revista Aranzadi Doctrinal* 11, pp. 49-50.

³ PALOMAR OLMEDA, A. (2012), p. 50.

De xeito novidoso, o Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral⁴, regulou o despedimento colectivo no sector público (comprendendo obviamente dentro deste o sector público local) mediante a súa disposición adicional segunda, que engade unha disposición adicional vixésima ao ET⁵. Posteriormente tramitado como proxecto de lei polas Cortes Xerais, viu a luz como Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral⁶, que introduce algunha pequena modificación, mais de importante calado, nesta nova disposición adicional vixésima do ET, e que será obxecto deste estudo.

Para o seu desenvolvemento, o Goberno aproba o Real decreto 1483/2012, do 29 de outubro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada⁷, en cuxo título III regula as normas específicas dos procedementos de despedimento colectivo do persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades que forman parte do sector público.

⁴ Véxase o BOE n.º 36, do 11 de febreiro de 2012, pp. 12483-12546; e a corrección de erros no BOE n.º 42, do 18 de febreiro de 2012, pp. 14524-14526.

⁵ Disposición adicional vixésima do ET:

O despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción do persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades que forman parte do sector público de acordo co artigo 3.1 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, aprobado polo Real decreto lexislativo 3/2011, do 14 de novembro, efectuarase conforme o disposto nos artigos 51 e 52.c) do Estatuto dos traballadores e nas súas normas de desenvolvemento e no marco dos mecanismos preventivos e correctivos regulados na normativa de estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira das administracións públicas.

Para os efectos das causas destes despedimentos nas administracións públicas a que se refire o artigo 3.1 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, entenderase que concorren causas económicas cando se produza nelas unha situación de insuficiencia orzamentaria sobrevida e persistente para o financiamento dos servizos públicos correspondentes. En todo caso, entenderase que a insuficiencia orzamentaria é persistente se se produce durante tres trimestres consecutivos. Entenderase que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos da prestación do servizo público de que se trate, e causas organizativas, cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal adscrito ao servizo público.

⁶ Véxase o BOE n.º 162, do 7 de xullo de 2012, p. 49113 e ss.

⁷ Véxase o BOE n.º 261, do 30 de outubro de 2012, p. 76292 e ss.

2. Ámbito subxectivo

2.1. Desde a perspectiva dos empregadores

A reforma do ET nesta materia afecta a todos os entes do sector público, definidos nunha norma allea ao ámbito laboral como é o texto refundido da Lei de contratos do sector público (en diante LCSP), aprobado polo Real decreto lexislativo 3/2011, do 14 de novembro. Concretamente falamos do seu artigo 3.1, mais con diferenzas entre as diversas categorías de entes que compoñen o devandito sector, o cal esixe a pertinente disección.

O artigo 3 da LCSP diferencia entre un concepto amplo, o de sector público⁸ (artigo 3.1), comprensivo de todos os entes públicos; un concepto estrito dentro

⁸Art. 3.1 da LCSP:

Artigo 3. Ámbito subxectivo

1. Para os efectos desta lei, considérase que forman parte do sector público os seguintes entes, organismos e entidades:

- a) A Administración xeral do Estado, as administracións das comunidades autónomas e as entidades que integran a Administración local.
- b) As entidades xestoras e os servizos comúns da Seguridade Social.
- c) Os organismos autónomos, as entidades públicas empresariais, as universidades públicas, as axencias estatais e calquera entidade de dereito público con personalidade xurídica propia vinculada a un suxeito que pertenza ao sector público ou dependentes deste, incluíndo aquelas que, con independencia funcional ou cunha especial autonomía recoñecida pola lei, teñan atribuídas funcións de regulación ou control de carácter externo sobre un determinado sector ou actividade.
- d) As sociedades mercantís en cuxo capital social a participación, directa ou indirecta, de entidades das mencionadas nas alíneas a) a f) deste punto sexa superior ao 50 por 100.
- e) Os consorcios dotados de personalidade xurídica propia a que se refiren o artigo 6.5 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, e a lexislación de réxime local.
- f) As fundacións que se constituán cunha achega maioritaria, directa ou indirecta, dunha ou varias entidades integradas no sector público, ou cuxo patrimonio fundacional, cun carácter de permanencia, estea formado en máis dun 50 por 100 por bens ou dereitos achegados ou cedidos polas referidas entidades.
- g) As mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social.
- h) Calquera ente, organismo ou entidade con personalidade xurídica propia, que fose creado especificamente para satisfacer necesidades de interese xeral que non teña carácter industrial ou mercantil, sempre que un ou varios suxeitos pertencentes ao sector público financien maioritariamente a súa actividade, controlen a súa xestión ou nomeen máis da metade dos membros do seu órgano de administración, dirección ou vixilancia.
- i) As asociacións constituídas polos entes, organismos e entidades mencionados nas alíneas anteriores.

dese máis amplo de sector público, o de administracións públicas⁹ (artigo 3.2); e un concepto intermedio entre ambos, o de poder adxudicador (artigo 3.3), conformado polas administracións públicas e algún outro ente do sector público, de gran virtualidade no seu ámbito contractual, mais irrelevante para os efectos da reforma laboral obxecto deste estudo.

A disposición adicional vixésima do ET contén diferenzas na definición e apreciación das causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción como motivadoras do despedimento colectivo segundo se tratar de administracións públicas do artigo 3.2 da LCSP ou de entidades do sector público *lato sensu* do artigo 3.1 da mesma lei, con importante incidencia práctica, tal e como se avaliará ao estudar o ámbito obxectivo da reforma legal.

2.2. Desde a perspectiva dos empregados

De acordo coa Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado

⁹Art. 3.2 da LCSP:

Artigo 3. Ámbito subxectivo

2. Dentro do sector público, e para os efectos desta lei, terán a consideración de administracións públicas os seguintes entes, organismos e entidades:

- a) Os mencionados nas alíneas a) e b) do punto anterior.
- b) Os organismos autónomos.
- c) As universidades públicas.
- d) As entidades de dereito público que, con independencia funcional ou cunha especial autonomía recoñecida pola lei, teñan atribuídas funcións de regulación ou control de carácter externo sobre un determinado sector ou actividade, e
- e) As entidades de dereito público vinculadas a unha ou varias administracións públicas ou dependentes destas que cumpran algunha das características seguintes:
 - 1.^a Que a súa actividade principal non consista na produción en réxime de mercado de bens e servizos destinados ao consumo individual ou colectivo, ou que efectúen operacións de redistribución da renda e da riqueza nacional, en todo caso sen ánimo de lucro, ou
 - 2.^a Que non se financien maioritariamente con ingresos, calquera que sexa a súa natureza, obtidos como contrapartida á entrega de bens ou á prestación de servizos.

Non obstante, non terán a consideración de administracións públicas as entidades públicas empresariais estatais e os organismos asimilados dependentes das comunidades autónomas e entidades locais.

- f) Os órganos competentes do Congreso dos Deputados, do Senado, do Consello Xeral do Poder Xudicial, do Tribunal Constitucional, do Tribunal de Contas, do Defensor do Pobo, das asembleas lexislativas das comunidades autónomas e das institucións autonómicas análogas ao Tribunal de Contas e ao Defensor do Pobo, no que respecta á súa actividade de contratación.
- g) As deputacións forais e as xuntas xerais dos territorios históricos do País Vasco no que respecta á súa actividade de contratación.

público¹⁰ (en diante EBEP), os empregados públicos clasifícanse en funcionarios de carreira, funcionarios interinos, persoal laboral (xa sexa fixo, por tempo indefinido ou temporal) e persoal eventual. Pola súa vez, o artigo 1.3 do ET exclúe do seu ámbito de aplicación a relación de servizo dos funcionarios públicos, así como a do persoal ao servizo do Estado, as corporacións locais e as entidades públicas autónomas, cando, ao abeiro dunha lei, a devandita relación estiver regulada por normas administrativas ou estatutarias, é dicir, o persoal estatutario, e, no seu caso, o persoal eventual. Neste sentido, tanto a nova disposición adicional vixésima do ET como o artigo 34 do Real decreto 1483/2012 acoutan o seu ámbito de aplicación ao persoal laboral.

Por tanto, será posible a aplicación do despedimento colectivo ao persoal laboral ao servizo das entidades que conforman o sector público, calquera que for a modalidade contractual en virtude da cal estiver vinculado a tales entes, en tanto que non será posible respecto do persoal funcionario (de carreira ou interino) e do persoal eventual (que desempeña funcións expresamente cualificadas como de confianza ou asesoramento especial, en virtude de nomeamento de carácter non-permanente segundo o artigo 12 do EBEP).

A Lei 3/2012 engade á redacción inicial da citada disposición adicional do ET unha previsión subxectiva con respecto ao Real decreto lei 3/2012, ao dispor que nos procedementos de despedimento colectivo no ámbito das administracións públicas (non no sector público en xeral) terá prioridade de permanencia o persoal laboral fixo que adquirise esta condición de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade a través dun procedemento selectivo de ingreso convocado para o efecto.

Aínda que non sería precisa a aplicación do mecanismo de despedimento colectivo, parece necesaria unha reflexión, desde a perspectiva da crise económica e a conseguinte estabilidade orzamentaria e redución do déficit público, sobre a permanencia no sector público dese *tertium genus* que é o persoal eventual cando as medidas adoptadas se dirixen directamente ao adelgazamento do sector público.

¹⁰ Véxase o BOE n.º 89, do 13 de abril de 2007, pp. 16270-16299.

3. **Ámbito obxectivo**

Do punto de vista obxectivo, a Lei 3/2012 introduce unha pequena modificación na disposición adicional vixésima do ET con respecto á previsión inicial do Real decreto lei 3/2012, que matiza a aplicación das causas económicas, técnicas e organizativas do despedimento colectivo no tocante ás administracións públicas do artigo 3.2 da LCSP. Así, tanto a devandita lei como o Real decreto 1483/2012 (artigo 34) obrigan a diferenciar, ao estudar as causas obxectivas fundamentadoras do despedimento colectivo no ámbito público, entre o sector público en sentido amplo (artigo 3.1 da LCSP) e, dentro dese sector público, as administracións públicas do artigo 3.2 da LCSP.

3.1. No sector público en sentido amplo (artigo 3.1 da LCSP), excluídas as administracións públicas do artigo 3.2 da LCSP

O parágrafo primeiro da disposición adicional vixésima do ET, na súa redacción dada pola Lei 3/2012, dispón que para o persoal laboral ao servizo destas entidades o despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción se efectuará conforme ao disposto nos artigos 51 e 52.c) do ET e as súas normas de desenvolvemento, neste caso o reiterado Real decreto 1483/2012, cuxo artigo 34 declara que concorren aquelas causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción nos casos do artigo 1.2 do propio texto regulamentario. Existe, xa que logo, unha remisión ás causas xerais de despedimento colectivo reguladas na normativa laboral, sen ningunha variación a respecto da normativa aplicable no ámbito do sector privado.

Mimeticamente, tanto o artigo 51.1 do ET no seu parágrafo primeiro como o artigo 1.1 do Real decreto 1483/2012, tamén no parágrafo primeiro, definen o despedimento colectivo como a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte cando menos a:

- a) dez traballadores, nas empresas que ocuparen menos de cen traballadores;
- b) o 10% do número de traballadores da empresa naquelas que ocuparen entre cen e trescentos traballadores;
- c) ou trinta traballadores nas empresas que ocuparen máis de trescentos traballadores.

Pola súa banda, e tamén de xeito idéntico, os parágrafos segundo e terceiro do mesmo artigo 51.1 do ET, e o artigo 1.2 do regulamento de desenvolvemento, delimitan a concorrencia das causas de despedimento do seguinte modo:

- Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprender unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En calquera caso, entenderase que a diminución é persistente se durante tres trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.
- Enténdese que concorren causas técnicas cando se produciren cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción.
- Enténdese que concorren causas organizativas cando se produciren cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción.
- E, por último, enténdese que concorren causas produtivas cando se produciren cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

Neste ámbito a reforma laboral non sinala a prioridade de permanencia do persoal laboral fixo que accedese a tal condición mediante un proceso selectivo rexido polos principios de igualdade, mérito e capacidade, ao non establecer ningunha distinción entre as distintas modalidades contractuais en que poden estar incardinados os traballadores dos entes do sector público considerados no referido artigo 3.1 da LCSP.

3.2. Nas administracións públicas do artigo 3.2 da LCSP

É neste ámbito onde se producen as novidades de maior calado. O despedimento colectivo defínese nos mesmos termos vistos para o sector público en xeral, por remisión aos artigos 51.1 do ET e 1.1 do Real decreto 1483/2012, mais as causas económicas, técnicas e organizativas (non xa as de produción, que desaparecen) son definidas de xeito asimétrico no parágrafo segundo da disposición adicional vixésima do ET, de acordo coa redacción da Lei 3/2012, que dispón ao respecto:

- Entenderase que concorren causas económicas cando se producir unha situación

de insuficiencia orzamentaria sobrevida e persistente para o financiamento dos servizos públicos correspondentes. En calquera caso, entenderase que a insuficiencia orzamentaria é persistente se se producir durante tres trimestres consecutivos.

- Entenderase que concorren causas técnicas cando se produciren cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos da prestación do servizo público de que se tratar.
- E causas organizativas, cando se produciren cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal adscrito ao servizo público.

No tocante á definición das causas económicas do despedimento colectivo nas administracións públicas, o profesor Palomar Olmeda considera que se proxectan sobre dous instrumentos: o orzamento e o financiamento dos servizos públicos, polo que sostén que a vontade do lexislador foi vincular as insuficiencias orzamentarias á imposibilidade de financiar os servizos públicos, superando así a tentación inicial de centrar a crise económica nos gastos correspondentes á xestión ordinaria¹¹.

Ora ben, a referencia á insuficiencia orzamentaria merece unha crítica inicial, pola propia configuración legal do instrumento orzamentario. No ámbito local, o artigo 162 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais (en diante LRFL), dispón que os orzamentos xerais das entidades locais constitúen a expresión cifrada, conxunta e sistemática das obrigas que, como máximo, poden recoñecer a entidade e os seus organismos autónomos, e dos dereitos que prevexan liquidar durante o correspondente exercicio, así como das previsións de ingresos e gastos das sociedades mercantís cuxo capital social pertencer integramente á entidade local correspondente. E nos mesmos termos se pronuncia o artigo 2 do Real decreto 500/1990, do 20 de abril, polo que se desenvolve a LRFL en materia orzamentaria.

O orzamento é, por tanto, unha simple previsión de ingresos e gastos que no curso da súa execución pode sufrir modificacións de diversa índole (créditos extraordinarios, suplementos de crédito, baixas por anulación de créditos,

¹¹ PALOMAR OLMEDA, A. (2012) *op. cit.*, pp. 52-53.

ampliación de créditos etc.), e que finalmente debe ser obxecto de liquidación, de acordo co artigo 191 da LRFL, antes do día primeiro de marzo do exercicio seguinte, canto á recadación de dereitos e ao pagamento de obrigas con data do 31 de decembro do exercicio. Daquela, podería considerarse como indicador máis fiable para estes efectos a liquidación do orzamento unha vez pechado o exercicio, xa que a través desta quedará concretada aquela previsión inicial de ingresos e gastos de xeito máis obxectivo que por referencia á insuficiencia orzamentaria durante tres trimestres consecutivos.

Con todo, non debe descoñecerse que a referencia legal á concorrencia de causas económicas motivadoras do despedimento colectivo esixe que a insuficiencia orzamentaria sexa sobrevida e persistente. Neste sentido, a xurisprudencia recente¹² considerou que o termo «sobrevida» fai referencia á concorrencia de circunstancias que non foron tomadas en conta cando se aprobou o orzamento, como sucede cando un concello aproba un plan de axuste económico en que se compromete a rebaixar de xeito substancial o capítulo de gastos de persoal.

Canto ás causas técnicas e organizativas, son semellantes ás causas xerais do ET, co engadido da referencia expresa á incidencia no servizo público de que se tratar, consagrándose no referente ás organizativas, a xuízo do profesor Palomar Olmeda¹³, a potestade de autoorganización da Administración, e a incidencia que tal potestade pode ter no ámbito das relacións laborais.

4. Ámbito funcional

No que se podería denominar ámbito subxectivo funcional, chaman a atención as previsións do artigo 36 do Real decreto 1483/2012, en canto determinan que o ámbito do procedemento virá constituído polo correspondente ao departamento ministerial, o ente, o organismo ou a entidade dependente da Administración xeral do Estado; no caso das comunidades autónomas, polo da consellaría ou o órgano que estas determinaren ou polo ente ou organismo vinculado ou dependente delas; e no caso da Administración local, o ámbito do procedemento será o da correspondente entidade local ou o dos entes, ou organismos ou entidades, vinculados ou dependentes dela.

¹² Véxase a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía-Málaga do 25 de outubro de 2012, fundamento xurídico undécimo.

¹³ PALOMAR OLMEDA, A. (2012) *op. cit.*, p. 53.

No ámbito do Estado, o artigo 2 da Lei 6/1997, do 14 de abril, de organización e funcionamento da Administración xeral do Estado (LOFAXE), dispón que a Administración xeral do Estado, constituída por órganos xerarquicamente ordenados, actúa con personalidade xurídica única. Na nosa comunidade autónoma, a Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia (LOFAXGA) establece no seu artigo 2.1 que a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, constituída por órganos xerarquicamente ordenados e dirixida pola Xunta de Galicia, actúa con personalidade xurídica única. E, asemade, a Constitución española no seu artigo 140 consagra a personalidade xurídica plena dos municipios, e no seu artigo 141 dispón que a provincia é unha entidade local con personalidade xurídica propia.

Así as cousas, se o municipio, a provincia, a Administración autonómica e a Administración xeral do Estado contan con personalidade xurídica propia, existe unha asimetría nas previsións regulamentarias laborais, posto que no Estado e nas comunidades autónomas o ámbito funcional virá determinado polos ministerios ou polas consellarías correspondentes, mentres que no municipio ou na provincia estará constituído polo concello ou a deputación provincial, sen ningunha división funcional, isto é, sen posibilidade de aplicación nun ámbito concreto de goberno e administración (concellaría, área, distrito etc.).

Doutra parte, se as causas económicas do despedimento colectivo estudadas fan referencia na disposición adicional vixésima do ET á insuficiencia orzamentaria, tampouco atopan xustificación estas previsións asimétricas, toda vez que o orzamento é único en cada unha das administracións territoriais (Estado, comunidades e entidades locais), sen diferenciación entre elas e sen prexuízo da división por departamentos ou áreas, en virtude da clasificación económica e funcional que deben recoller os instrumentos orzamentarios.

Só pode aventurarse esta diferenza polo apriorístico maior tamaño organizativo e orzamentario das administracións territorialmente superiores (Estado e comunidades autónomas) con respecto ás entidades locais territoriais (municipio, provincia e illas nos arquipélagos), aínda que non necesariamente ten que ser sempre certo, posto que algúns municipios de especial poboación (*v. gr.* Madrid, Barcelona) poden ter unha estrutura administrativa e un réxime orzamentario de maior entidade que algunhas pequenas comunidades autónomas uniprovinciais.

De todos os xeitos, este réxime pode chegar a resultar vantaxoso para as administracións locais, que poderán enxugar un desequilibrio orzamentario nunha determinada área de goberno e administración co conxunto do orzamento do ente local, posibilidade que inicialmente non se prevé no Estado e nas comunidades autónomas, nos cales, e sen prexuízo das fórmulas de modificación orzamentaria, tal desequilibrio orzamentario con incidencia no financiamento dos servizos públicos nun departamento ministerial ou nunha consellaría autonómica determinará a concorrencia da causa económica do despedimento colectivo no ámbito respectivo.

En calquera dos casos, si que prevé este artigo 36 do regulamento do Real decreto 1483/2012 que o ámbito funcional poida vir determinado, de forma independente da administración a que se atopen vinculados, por calquera dos entes ou organismos que conforman a chamada administración instrumental (axencias, organismos autónomos, entidades públicas empresariais, fundacións etc.), neste caso sen diferenzas entre a Administración local e o resto das administracións públicas.

5. Anotacións sobre o procedemento

Con carácter xeral, e non só referida ao sector público, unha das novidades máis salientables da reforma laboral en materia de despedimento colectivo vén determinada pola reformulación do papel da autoridade laboral no procedemento que cómpre seguir, caracterizado pola supresión da autorización administrativa previa, que xa non aparece considerada no novo artigo 51 do ET.

O profesor Palomar Olmeda sinala ao respecto que a supresión da devandita autorización administrativa previa en materia de despedimentos colectivos non foi acompañada da retirada da autoridade laboral do conxunto do proceso, xa que pasa a configurarse como unha aseguradora do cumprimento dalgúns requisitos mais que formalmente non toma unha decisión que poida ser considerada como concluínte do procedemento¹⁴. Pola súa banda, o profesor Sempere Navarro considera que a eliminación do control administrativo supón alterar de maneira considerable

¹⁴ PALOMAR OLMEDA, A. (2012) *op. cit.*, pp. 54-55.

o papel da autoridade laboral, que en aparencia queda relegado a unha posición subalterna, malia se lle recomendar, no entanto, velar pola efectividade do período de consultas, podendo no seu caso remitir advertencias ou recomendacións ás partes, o cal supón recoñecerlle un papel moderador ou arbitral na fase esencial do procedemento de despedimento colectivo¹⁵.

O Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo (Real decreto 1483/2012) regula no capítulo II do seu título III o procedemento de despedimento colectivo aplicable ao persoal laboral das administracións públicas a que se refire o parágrafo segundo da disposición adicional vixésima do ET, é dicir, ás administracións públicas do artigo 3.2 da LCSP, do que cabe colixir que ao resto do sector público (o comprendido no artigo 3.1 da LCSP) lle resulta de aplicación o procedemento xeral para todas as relacións laborais previsto no capítulo I do título I do Regulamento. En calquera caso, e por previsión expresa do punto 4 do artigo 34 do Regulamento, para o que non se recoller expresamente no seu título III e en canto non se opuxer, contradixer ou for incompatible con este, será de aplicación o procedemento xeral considerado no título I, ao cal se lle outorga por tanto *ex lege* carácter supletorio a respecto da normativa procedemental específica das administracións públicas.

De por parte interesa salientar dentro dos procedementos de despedimento colectivo, sucintamente, certas particularidades que pasamos a comentar a seguir.

5.1. Posición da autoridade laboral

O papel da autoridade laboral no procedemento do despedimento colectivo vai resultar común aos ámbitos do sector privado e o sector público, sen que dentro deste último existan tampouco particularidades significativas para as administracións públicas, toda vez que o artigo 42 do Regulamento remite neste aspecto á normativa xeral común do artigo 6 do propio Real decreto 1483/2012.

De acordo con estes preceptos e co novo artigo 51 do ET, e seguindo aos

¹⁵ Cfr. SEMPERE NAVARRO, A. V. (2012) «Nulidad y fraude en los nuevos despidos colectivos» *Revista Aranzadi Doctrinal* 6, p. 27 e ss.

profesores Palomar Olmeda¹⁶ e Sempere Navarro¹⁷, correspóndenlle resumida e sinaladamente á autoridade laboral as seguintes tarefas:

- Velar pola efectividade do período de consultas: pode remitir advertencias e recomendacións ás partes, que en ningún caso suporán a paralización nin a suspensión do procedemento, o cal comporta ter un papel arbitral ou moderador.
- Asegurar a decisión final: que en todo caso non lle corresponde, senón ás partes, xa sexa froito do acordo ou, no caso de desacordo, aos empresarios. Neste sentido, recibirá unha copia íntegra do acordo se se alcanzase, ou da decisión final de despedimento colectivo que se adoptase e das súas condicións.
- A posibilidade de impugnar os acordos adoptados no período de consultas cando estimar que se alcanzaron mediante fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito, así como cando a entidade xestora da prestación por desemprego informe de que o acordo pode ter por obxecto unha obtención indebida de prestacións por parte dos traballadores afectados.

5.2. Comunicación do inicio do procedemento ao órgano competente en materia de función pública

O artigo 43 do Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo contén esta previsión de comunicación para as administracións públicas do artigo 3.2 da LCSP, e faino con certa contradición que debe salientarse.

No punto 1 declara que o departamento, a consellaría, a entidade local, o organismo ou a entidade, alén de á autoridade laboral, comunicará o inicio do procedemento de despedimento colectivo ao Ministerio de Facenda e Administracións Públicas ou autoridade equivalente no ámbito das comunidades autónomas, cando se tratar, respectivamente, de procedementos que afecten ao persoal laboral da Administración xeral do Estado ou das comunidades autónomas. Este ministerio ou a consellaría oportuna, nos seus correspondentes ámbitos, poden acordar a prioridade de permanencia nos termos do artigo 41 do Regulamento (que seguidamente será obxecto de estudo), que terá carácter vinculante, e emitir o seu informe sobre o procedemento.

¹⁶ PALOMAR OLMEDA, A. (2012) *op. cit.*, pp. 54-56.

¹⁷ SEMPERE NAVARRO, A. V. (2012) *op. cit.*, pp. 27-28.

Nada se di respecto da Administración local, e o punto 3 deste artigo 43 do Regulamento, velaquí a contradición, declara que o disposto neste precepto non será de aplicación aos procedementos que afecten ao persoal laboral das entidades que integren a Administración local ou aos entes ou organismos dela dependentes. Así pois, no punto 1 establece esa obriga de comunicación de inicio ao órgano competente en materia de función pública tamén para os entes locais, para despois no punto 3 excluílos dela, novamente cun tratamento asimétrico dos tres niveis de administración, malia a personalidade xurídica única que a todos e cada un deles corresponde nos termos estudados con anterioridade.

5.3. Prioridade de permanencia

Tanto o parágrafo terceiro da disposición adicional vixésima do ET como o artigo 41 do Real decreto 1483/2012 prevén, exclusivamente para os procedementos de despedimento do persoal laboral ao servizo das administracións públicas comprendidas no artigo 3.2 da LCSP, a posibilidade de se lle dar prioridade de permanencia a aquel persoal que adquirise tal condición de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, a través dun proceso selectivo convocado para o efecto, sempre que así o establecer a correspondente administración.

Tamén prevé o citado artigo 41 que a Secretaría de Estado de Administracións Públicas ou o órgano equivalente das comunidades autónomas poderán establecer a devandita prioridade de permanencia aínda cando o departamento, a consellaría ou o organismo correspondente non o previse. Novamente a Administración local é a esquecida das previsións normativas, ao non se sinalar esta posibilidade de imposición da prioridade de permanencia, aínda que debe entenderse que ao ser o ámbito de aplicación do despedimento toda a entidade local, sen admitirse a división en departamentos, carece de sentido establecer un proceso bifásico entre o departamento impulsor do despedimento colectivo e o órgano de función pública da propia Administración local.

De acordo coas regras xerais do ET, no resto dos despedimentos colectivos (sector público do artigo 3.1 da LCSP e sector privado) a prioridade de permanencia na empresa establécese, por imperativo do artigo 13 do Regulamento, a favor dos representantes legais dos traballadores e daqueles traballadores pertencentes a certos colectivos (con cargas familiares, maiores de determinada idade, con discapacidade etc.) cando así se pactase no convenio colectivo ou no período de consultas.

Trátase dunha prioridade que tamén rexe para o caso das administracións públicas, por así o dispor o punto 3 do artigo 41 do Regulamento. Deste xeito, nos despedimentos colectivos que tramitaren as administracións públicas existe un *plus* canto á prioridade de permanencia, ao se unir aos supostos xerais o particular daquel persoal laboral fixo que accedese á función pública a través dun procedemento selectivo baseado nos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade¹⁸.

5.4. Comunicación da decisión

Con carácter xeral para todos os procedementos de despedimento colectivo, o último parágrafo do novo artigo 51.2 do ET prevé, e o artigo 12 do Real decreto 1483/2012 desenvolve, a obriga dos empresarios de comunicaren á autoridade laboral, unha vez transcorrido o período de consultas, o seu resultado. Se se alcanzase un acordo, trasladarase a copia íntegra deste; no caso contrario, remitirase aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a decisión final de despedimento colectivo que fose adoptada e as súas condicións.

Non obstante, o artigo 47 do Regulamento contén unha particularidade a respecto deste procedemento xeral de comunicación que é aplicable á Administración xeral do Estado e á Administración das comunidades autónomas, así como a aqueles entes ou organismos dependentes ou vinculados a estas que resultaren incardinables no estudado artigo 3.2 da LCSP, e que consiste na comunicación, solicitude e emisión de informe previo por parte do departamento con competencias en materia de función pública e gasto público.

Este precepto dispón que, ao finalizar o período de consultas, o departamento ministerial, a consellaría, o organismo ou a entidade que tramitar o procedemento de despedimento colectivo comunicará ao órgano competente da súa respectiva administración (Ministerio de Facenda e Administracións Públicas na Administración xeral do Estado, dirección xeral correspondente no ámbito de cada comunidade autónoma) o resultado deste, acompañado, se é o caso, do acordo que propuxer subscribir ou da decisión que se propuxer adoptar como resultado das devanditas consultas, para que emita o informe oportuno. Este informe será vinculante no caso da Administración do Estado, e no das administracións

¹⁸ Véxase o art. 103.3 da Constitución española: «A lei regulará o estatuto dos funcionarios públicos, o acceso á función pública de acordo cos principios de mérito e capacidade (...)».

autonómicas cando así o contemplaren as súas lexislacións específicas, de tal xeito que as decisións de despedimento que se adoptaren sen a concorrencia deste requisito serán nulas de pleno dereito.

Solicitado e obtido este informe, procederáse a formalizar o acordo ou, no seu caso, a adoptar a decisión extintiva, e seguidamente o departamento, a consellaría, o organismo ou a entidade que tramitar o despedimento colectivo comunicará á autoridade laboral. O proceso continuará con idénticos trámites aos do réxime xeral antecedente.

De novo con disparidade no tocante á Administración estatal e autonómica, o artigo 48 do Regulamento dispón para a Administración local e os entes dela dependentes nos termos do artigo 3.2 da LCSP que a comunicación do resultado do período de consultas se realizará directamente á autoridade laboral de xeito idéntico ao procedemento xeral, sen necesidade de solicitar ningún informe previo e vinculante do órgano competente da Administración en materia de persoal e gasto público; quizais tamén porque ao ser o ente local no seu conxunto o ámbito subxectivo funcional de aplicación do despedimento colectivo pode carecer de sentido, como dicíamos, un procedemento bifásico.

6. Ámbito competencial. Especial referencia ao sector público local

Como dispón expresamente o artigo 36 do Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo e se reitera ao longo do seu articulado, o ámbito do procedemento de despedimento colectivo na Administración local (do artigo 3.2 da LCSP) será o da correspondente entidade, ou o dos entes, organismos ou entidades vinculados ou dependentes dela. Corresponde agora determinar dentro desta administración cales serán os órganos competentes para tramitaren e aprobaren o procedemento de despedimento colectivo, estudo que deberá realizarse á vista da normativa propia do réxime local.

A Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local (en diante LRBRL), que foi obxecto dunha importante modificación a través da Lei 57/2003, do 16 de decembro, de medidas para a modernización do goberno local, é a norma básica e xeral atributiva de competencias aos distintos órganos (necesarios e complementarios) municipais e provinciais. Até esta lei, e coas excepcións dos réximes especiais de Madrid e Barcelona, o réxime local resultaba unívoco

para todos os municipios (e provincias) no que a atribucións competenciais aos plenos, alcaldes e alcaldesas e xuntas de goberno local se refire; ora ben, a partir da Lei 57/2003 establécese unha diferenza entre os municipios de réxime común (que constitúen a gran maioría e son definidos por exclusión) e os municipios de gran poboación¹⁹, manténdose o réxime especial dos municipios de Madrid e Barcelona, o cal incide de xeito significativo nos ámbitos competenciais dos diferentes órganos municipais.

Para os municipios de réxime común, o artigo 21.1.h) da LRBRL establece a competencia do alcalde ou a alcaldesa para acordar o despedimento do persoal laboral, competencia indelegable en virtude do establecido no punto 3 do propio precepto; iso, sen prexuízo de que o/a titular da alcaldía poida solicitar a asistencia da xunta de goberno local para o exercicio destas atribucións, de conformidade co previsto no artigo 23.2.a) da propia LRBRL.

No caso dos municipios de gran poboación, o artigo 127.1.h) determina a competencia da xunta de goberno local para acordar o despedimento do persoal laboral, competencia que de acordo co artigo 127.2 do mesmo texto legal pode ser delegada nos tenentes de alcalde, concelleiros, membros da xunta de goberno local que non tiveren a condición de electos²⁰, coordinadores xerais ou directores xerais.

Polo que respecta ás deputacións provinciais, o artigo 34.1.h) da LRBRL atribúe

¹⁹ Art. 121 da LRBRL, pertencente ao título X, sobre o réxime de organización dos municipios de gran poboación, segundo a redacción dada polo artigo 1.4 da Lei 57/2003:

1. As normas previstas neste título serán de aplicación:

- a) Aos municipios cunha poboación que supere os 250 000 habitantes.
- b) Aos municipios capitais de provincia cunha poboación que sexa superior ós 175 000 habitantes.
- c) Aos municipios que sexan capitais de provincia, capitais autonómicas ou sedes das institucións autonómicas.
- d) Así mesmo, aos municipios cunha poboación que supere os 75 000 habitantes, que presenten circunstancias económicas, sociais, históricas ou culturais especiais.

Nos supostos previstos nas alíneas c) e d), esixirase que así o decidan as asembleas lexislativas correspondentes por iniciativa dos respectivos concellos.

Na Comunidade Autónoma de Galicia están acollidos ao réxime de municipios de gran poboación os seguintes concellos: A Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra, Ferrol, Santiago de Compostela e Vigo.

²⁰ Véxase o art. 126.2, parágrafo segundo, da LRBRL: «O alcalde poderá nomear como membros da Xunta de Goberno Local persoas que non tiveren a condición de concelleiros, sempre que o seu número non superar un terzo dos seus membros, excluído o alcalde».

tamén ao presidente ou a presidenta a competencia para o despedimento do persoal laboral, que é igualmente indelegable de acordo co punto 2 do mesmo precepto legal.

Con independencia de estes teren ou non a condición de Administración pública para os efectos do artigo 3.2 da LCSP, no caso dos entes instrumentais (sociedades mercantís, organismos autónomos, entidades públicas empresariais, fundacións, axencias etc.), que, como se estudou, poden constituír un ámbito funcional subxectivo propio de despedimento colectivo do persoal laboral ao seu servizo, haberá que estar ao que dispuxeren os seus correspondentes estatutos, que poderán atribuír esta competencia ao consello reitor, o consello de administración, a xunta xeral, o/a presidente/a, director/a xerente/a etc.

Canto á Administración xeral do Estado e a Administración das comunidades autónomas, o artigo 36 do Regulamento circunscribe o ámbito subxectivo funcional ao departamento ministerial e á consellaría respectivamente, polo que a competencia recaerá nos titulares pertinentes, sen prexuízo das posibilidades de delegación que a LOFAXE ou as normas autonómicas equivalentes (no caso de Galicia, a LOFAXGA) estableceren.

E, por último, polo que respecta á administración instrumental vinculada ao Estado ou ás comunidades autónomas, serán igualmente os seus estatutos os que atribúan a competencia en materia de despedimento ao correspondente órgano unipersoal ou colexiado dentro do ente.

7. Control xudicial do despedimento colectivo e glosa de xurisprudencia

Sinala o maxistrado do Social González González²¹ que a Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, ao reformar o artigo 51 do ET²² estableceu, a respecto das causas económicas do despedimento colectivo, a necesidade de que a empresa acredite os resultados alegados e xustifique que destes se deduce o razoable da decisión extintiva para preservar ou

²¹ Cfr. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2012) «Control judicial del despido colectivo tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero» *Revista Aranzadi Doctrinal* 2, pp. 187-189.

²² Véxase o art. 2 da Lei 35/2010, do 17 de decembro.

favorecer a súa posición competitiva no mercado; tamén que, coa reforma operada polo Real decreto lei 3/2012 (e debe engadirse que coa Lei 3/2012) desaparece do citado artigo 51 do ET a esixencia de acreditar os resultados e xustificar que o despedimento é razoable.

Á vista diso, pregúntase se é posible crer que os tribunais non valorarán após a reforma se as decisións extintivas están xustificadas e non supoñen un exercicio abusivo das facultades de xestión económica por parte dos empresarios²³, e sostén que tal opinión non pode manterse sen descoñecer a esencia da función xurisdiccional, as esixencias derivadas do estado social e democrático de dereito, e as esixencias derivadas da Constitución española e dos convenios internacionais que forman parte do noso ordenamento xurídico²⁴, para concluír que, ao seu parecer e á vista da xurisprudencia do Tribunal Supremo (entre outras sentenzas, as do 31 de maio de 2006, 29 de novembro de 2010, 16 de maio de 2011 e 8 de xullo de 2011), non parece que o control xudicial se eliminase nesta materia.

Pola súa vez, o profesor Sempere Navarro²⁵, co confesado afán de dar noticia e propiciar o debate, sinala que algunhas sentenzas xa apuntan unha clara tendencia: o rigor do control xudicial trasládase aos aspectos formais (documentación, negociación) ou xerais (fraude), o que propicia a declaración de nulidade dunhas extincións contractuais que o lexislador quixo facilitar. Neste sentido, cita a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid do 30 de maio de 2012, que declara a nulidade do despedimento porque a empresa realiza unha pequena cronoloxía da súa actividade no mercado sen achegar os detalles de facturación que soportan os seus argumentos; a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña do 23 de maio de 2012, que declara a nulidade extintiva por fraude, por canto o empresario real, o grupo de empresas en que está integrada a empregadora demandada, escondeu de forma fraudulenta a súa auténtica dimensión empresarial; e a Sentenza da Audiencia Nacional do 25 de xullo de 2012, que considera fraude de lei a aplicación dos despedimentos colectivos por centros de traballo e non de forma individual dentro dunha mesma empresa²⁶.

²³ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2012) *op. cit.*, p. 189.

²⁴ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2012) *op. cit.*, pp. 189-196.

²⁵ CFR. SEMPERE NAVARRO, A. V. (2012) *op. cit.*, p. 24.

²⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V. (2012) *op. cit.*, p. 29 e ss.

Referidas ao ámbito do sector público xa se pronunciaron tamén as primeiras sentenzas. Por exemplo, a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña do 13 de xuño de 2012, que coñece a demanda sobre despedimento colectivo interposta polo cadro de persoal contra o Consorcio Casa das Linguas, consorcio público dos previstos no artigo 3.1.e) da LCSP (como así recoñece o Tribunal), integrado pola Generalitat de Cataluña e o Concello de Barcelona.

Son varias as cuestións controvertidas alegadas pola parte actora en demanda da declaración de nulidade do despedimento colectivo, das cales, e seguindo a liña apuntada *ut supra* polo profesor Sempere Navarro, interesa destacarmos a invocación da falta de boa fe na negociación por non existir unha negociación real no período de consultas, o que converteu o devandito período nun simple formalismo, ao non haber intención ningunha de negociar por parte da empresa. A Sala chega á conclusión de que, do exame das actas das reunións mantidas, se evidencia que a empresa se limita a dicir que non é posible a recolocación do persoal pola desaparición do Consorcio, e que ademais, de acordo coa súa condición de Administración pública non pode ofrecer indemnizacións distintas á mínima legal, polo que non se respectou o contido mínimo do período de consultas para negociar a atenuación das consecuencias do despedimento e a readaptación ou reconversión dos traballadores, e por iso a negociación consistiu nun mero formalismo²⁷; por esta razón a decisión extintiva declárase nula.

Conta esta sentenza cun interesante voto particular do maxistrado Escudero Alonso, que considera que o caso de autos non se trata do dun despedimento colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, senón que en realidade é incardinable na extinción colectiva de contratos de traballo do artigo 49.1.g) do ET, motivada pola extinción da personalidade xurídica do consorcio contratante, na cal, aínda que teñen que seguirse os trámites do despedimento colectivo, a empresa non ten que probar que concorren algunhas das causas motivadoras sinaladas, senón que realmente quedou sen personalidade xurídica e, xa que logo, sen poder ser parte contratante dos seus traballadores.

²⁷ Véxase a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña do 13 de xuño de 2012, fundamento de dereito cuarto.

No caso da Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Cantabria do 26 de setembro de 2012, a Sala do Social coñece a demanda de despedimento colectivo no ámbito da Sociedade para o Desenvolvemento Rexional de Cantabria, SA, e analiza varias cuestións: a boa fe na negociación do período de consultas, que considera acreditada baseándose en que a empresa non se limitou a expor unha posición inamovible, pois houbo un intercambio de propostas entre as partes, que alcanzaron finalmente un acordo²⁸; o ámbito subxectivo de aplicación, no tocante ao cal chega á conclusión de que a empresa non pode ser considerada Administración pública no sentido estrito do artigo 3.2 da LCSP, senón sector público do artigo 3.1 da mesma lei, sen prexuízo de que fose creada para satisfacer necesidades de interese xeral, polo que resulta de aplicación ao procedemento de despedimento colectivo o parágrafo primeiro da disposición adicional vixésima do ET²⁹; e na liña apuntada polo maxistrado González González, e aínda cando a nova redacción do artigo 51.1 do ET suprimira a referencia á necesidade de xustificar o razoable da decisión extintiva, o Tribunal, valorada a concreta situación económica que atravesaba a empresa e mesmo o grupo empresarial a que pertence no seu conxunto, considera que a decisión extintiva está debidamente xustificada e supera o xuízo de razoabilidade³⁰. De acordo con isto, declara axustada a dereito a decisión extintiva colectiva adoptada pola empresa.

Pola súa banda, a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía-Málaga do 25 de outubro de 2012 axuíza un caso de despedimento colectivo referido á Administración pública *stricto sensu* (artigo 3.2 da LCSP), ao referirse ao Concello de Estepona. De igual xeito, son varias as cuestións que se estudan nesta sentenza: a competencia da Alcaldía para acordar o despedimento colectivo, de conformidade co artigo 22.1.h) da LRBRL, fronte ás pretensións actoras de nulidade por non ser acordado polo Pleno da Corporación Municipal; a achega, confirmada, da documentación legalmente esixida por parte do Concello aos representantes legais dos traballadores ao inicio do período de consultas; e a existencia, tamén confirmada, de boa fe na negociación con vistas á consecución dun acordo.

²⁸ Véxase a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Cantabria do 26 de setembro de 2012, fundamento de dereito cuarto.

²⁹ Véxase a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Cantabria do 26 de setembro de 2012, fundamento de dereito cuarto.

³⁰ Véxase a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Cantabria do 26 de setembro de 2012, fundamento de dereito quinto.

A Sala entende que a condición sobrevida da insuficiencia orzamentaria³¹ se desprende das obrigas asumidas polo Concello ao aprobar o Plan de axuste económico previsto no Real decreto lei 4/2012, do 24 de febreiro, polo que se aproba o mecanismo de financiamento para o pagamento aos provedores das entidades locais. Desestima, por iso, as demandas interpostas, e declara a conformidade a dereito das decisións extintivas acordadas polo Concello de Estepona.

8. A xeito de conclusións

A reforma laboral levada a cabo polo Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, posteriormente tramitado como proxecto de lei e que viu a luz como Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, así como polo Real decreto 1483/2012, do 29 de outubro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos en materia de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada, veu cubrir un baleiro legal canto á posibilidade de aplicar o despedimento colectivo no ámbito do sector público, sobre a cal existían disparidade de criterios na xurisprudencia, ao pasar a regulalo de xeito expreso.

Circunscrito ao ámbito de aplicación do ET, e por tanto, ao persoal laboral ao servizo das entidades que conforman o sector público, a reforma laboral diferencia entre o sector público en sentido amplo, e dentro deste as administracións públicas (e iso referido tanto ao Estado como ás comunidades autónomas e a Administración local) por referencia a unha norma *allea* ao ámbito laboral como é a LCSP (artigo 3.1, sector público; artigo 3.2, administracións públicas), co obxecto de delimitar a concorrencia das causas económicas, organizativas, técnicas ou de produción xustificadoras da decisión extintiva colectiva por parte dos empresarios.

Esta definición diferenciada das devanditas causas no ámbito das administracións públicas do artigo 3.2 da LCSP trata precisamente de salvar o escollo con que se atopaban as administracións para xustificar, desde a súa perspectiva de servizo público afastado do ánimo de lucro, a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou de vendas.

³¹ Véxase a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía-Málaga do 25 de outubro de 2012, fundamento de dereito undécimo.

Os perfís desta reforma laboral irán sendo delimitados pola xurisprudencia, e de xeito sinalado no que ten a ver co xuízo de razoabilidade da decisión extintiva (mesmo se desaparece legalmente, na liña doutrinal apuntada polo maxistrado González González) xa houbo unha primeira sentenza referida ao ámbito público que alude a este e ademais o efectúa, como a da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Xustiza de Cantabria do 26 de setembro de 2012.