

El despido improcedente como supuesto extintivo habilitante
de la reposición de la prestación por desempleo
STS de 13 de mayo de 2015

Unfair dismissal as alleged discontinuance enabling the
replacement of unemployment benefit
STS of may 13, 2015

JUAN GORELLI HERNÁNDEZ
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DE HUELVA

MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ
PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

Resumen

El objeto del presente trabajo no es otro que analizar el tratamiento que recibe en la jurisprudencia la figura de la reposición de la prestación por desempleo contributiva. En concreto, en relación a los supuestos extintivos del contrato de trabajo habilitantes para poder acceder a dicha institución jurídica. Se ha tratado de analizar si mediante la vía jurisdiccional se ha procedido a incluir otros supuestos distintos a los establecidos de manera taxativa en la normativa reguladora de la reposición, tal como se reclamaba desde distintos foros doctrinales. De manera específica se ha venido a examinar el enjuiciamiento que lleva a cabo la doctrina judicial, al objeto del reconocimiento de la reposición, en relación a una determinada situación, como es la declaración de improcedencia del despido objetivo recaído sobre trabajador.

Abstract

The purpose of this work is simply to analyze the treatment given in the jurisprudence figure replenishing the contributory unemployment benefit. Specifically, in relation to the alleged Extinctive work contract enabling to access the legal institution. It has tried to analyze whether by judicial process has proceeded to include other cases other than those set out exhaustively in the legislation regulating the replacement, as demanded from different doctrinal forums. Specifically it has been to examine the prosecution carried out by the judicial doctrine, the object recognition replacement in relation to a particular situation, such as the denial of the objective dismissal befallen worker.

Palabras clave

Desempleo, reposición, despido, improcedente, suspensión

Keywords

Unemployment, replacement, dismissal, wrongful suspension

1. SUPUESTO DE HECHO ANALIZADO

1.1. Delimitación conceptual de la cuestión jurídica enjuiciada

En el supuesto de hecho a examinar en estos momentos, nos encontramos con un trabajador que ha venido prestando servicios para una empresa desde el 13 de marzo de 1995. Por resolución de la autoridad laboral de 2 de febrero de 2010 se autorizó a la empresa a suspender el contrato de todos los trabajadores durante cuatro meses. El trabajador fue despedido el 2 de agosto de ese mismo año por causas objetivas, despido que fue declarado improcedente por defectos de forma, con motivo de la defectuosa redacción de la carta de

despido. El trabajador solicitó del Servicio Público de Empleo Estatal prestación por desempleo que le fue reconocida con efectos del 30 de agosto de 2010 durante un periodo de 720 días, si bien con descuento de 120 días, a consecuencia de la prestación ya disfrutada con motivo de la suspensión de su contrato durante dicho periodo con carácter previo a la extinción del contrato. El trabajador se muestra disconforme con la decisión adoptada por el Servicio de Empleo, al entender que se había descontado indebidamente el tiempo en el que su contrato estuvo suspendido. Por tanto, la cuestión que se discute en esta resolución judicial es si puede aplicarse al caso planteado la regla favorable al trabajador de la denominada como reposición de la prestación por desempleo al no descontarse los días de prestación consumidos durante el expediente de suspensión temporal de empleo. Es por ello, que a raíz de la cuestión planteada, debemos delimitar la figura de la reposición de otras instituciones jurídicas afines, las cuales no se ven comprometidas o discutidas en esta ocasión.

De este modo, la reposición consiste, en esencia, en volver a percibir la prestación por desempleo de nivel contributivo ya consumida por parte de aquellos trabajadores a los que se les haya suspendido su contrato o reducido su jornada por un expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal y, posteriormente, se les extinga el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En definitiva, se van a considerar como no consumidos, hasta un cierto límite, los días de prestación de desempleo correspondientes a ese período previo de regulación temporal de empleo. Partiendo de los elementos definidores de esta institución, la misma debe diferenciarse de otras figuras como los derechos de reanudación y de reapertura de una prestación por desempleo. En cuanto a la reanudación opera una vez finalizada la causa de suspensión del derecho a la prestación, reconociéndose al trabajador el derecho a recibir la prestación por desempleo durante el tiempo que reste, con arreglo a las bases y tipos correspondientes al momento de la suspensión. Mientras que la reapertura tiene lugar cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior. Por el contrario, la reposición se aplica al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal del contrato o reducción temporal de la jornada de trabajo, es decir, a la prestación por desempleo vigente en el momento de la suspensión o reducción de jornada y es acumulable a la reanudación o, en su caso, reapertura de la misma prestación que es objeto de reposición total o parcial¹.

1.2. Evolución legislativa de la reposición de la prestación por desempleo

Debemos poner de manifiesto en relación a esta institución, la intensa evolución legislativa que ha experimentado la misma en los últimos tiempos, la cual viene a establecer una interconexión funcional responsable entre la política de empleo y la Seguridad Social².

¹ CAVAS MARTÍNEZ, F., y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., “Medidas urgentes para el fomento y el mantenimiento del empleo y para la protección de las personas desempleadas”, *Aranzadi Social*, n.º 2, 2009, BIB 2009, 421, p. 12.

² No es un hecho enteramente nuevo esa vinculación, pues desde la concepción de los modernos Sistemas de Seguridad Social se adoptó una perspectiva explícita o implícita de ciclo vital, de manera que la Seguridad Social estaba montada sobre la base de un ciclo ternario que implicaba la consideración de la posición de la persona en el mercado en la correlación trilateral antes-durante-después del período de vida activa, MONEREO PÉREZ, J.L.: “ERE’s, prolongación de la vida activa y edad de jubilación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º Extra de Seguridad Social, 2009, p. 167.

Haciendo un repaso histórico a la sucesión de normas que han regulado la reposición de la prestación de desempleo, encontramos que la primera norma que lo reguló no fue el art. 3 de la Ley 27/2009, sino más bien el art. 8.3 de la Ley 31/1984 de protección de desempleo, que establecía que en los supuestos de afectación por una medida suspensiva o de reducción de jornada y posterior extinción contractual derivada de una autorización administrativa “los trabajadores afectados por dichas autorizaciones tendrán derecho a la prestación por desempleo sin que se compute a efectos de la duración máxima del mismo el tiempo durante el que percibieron el desempleo parcial o total en virtud de aquéllas, siempre que no medie un plazo superior a un año desde que finalizó la suspensión o reducción y la efectividad de la extinción autorizada”. Dicho precepto fue derogado por la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.

El RD-Ley 2/2009, de 6 de marzo, lo rescata, y la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, lo convalida aunque con alguna modificación referida a la ampliación de los plazos para resolver los EREs, los procedimientos concursales o despidos objetivos (art. 3.1) y se consagra como un instrumento dirigido a mejorar la protección de las personas desempleadas (exposición de motivos) de tal manera que “cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 120 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, ambos inclusive; b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2010”.

El artículo 9 del RD-Ley 10/2010, mantuvo el derecho de reposición, modificando a través del mismo el artículo 3 de la Ley 27/2009, en cuanto al límite máximo de reposición que pasó de 120 días a 180 días, y con relación a las autorizaciones de suspensión o reducciones de jornada se amplió el plazo de un año de tal forma que se podían acoger las que se hubiere producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, pero siempre y cuando los despidos o resolución administrativa o judicial extintiva de la relación, se produjere de forma sucesiva y en el periodo comprendido entre el 18 de junio de 2009 y el 31 de diciembre de 2012. La Ley 35/2010 de convalidación, no alteró lo ya regulado en el RD-Ley.

Nuevamente en virtud del RD-Ley 3/2012, de 10 febrero, se acogió la figura de la reposición pero, esta vez, se eliminó el cobro de la prestación de desempleo en el supuesto de dos suspensiones o reducciones sucesivas. La Ley 3/2012, no alteró para nada lo dispuesto en el mismo. De tal forma que el art. 16 establecía que “Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 ó 52.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive; b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013”.

Por su parte de la exposición de motivos en relación con estos supuestos, se infiere que los prorroga de forma expresa, aunque reduce los periodos, dejando fuera los expediente que se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, y las extinciones que se produjeran entre 18 de junio de 2009 y el 12 de febrero de 2012.

La última modificación la trae el RD-Ley 1/2013, y en este sentido, vuelve a ampliar los periodos por arriba y a suprimirlos por abajo, de tal manera, que en la actualidad, en lo que se refiere a las suspensiones o reducciones de jornada, abarca a las que se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, ambos inclusive. Por lo que en este aspecto no amplía el periodo, pero en cambio, para el despido si lo hace, deberá haberse producido entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014, ampliando en un año³.

A tenor de la regulación que se ha venido efectuando de la institución de la reposición, queda patente que la misma persigue propiciar la estabilidad en el empleo, favoreciendo el recurso a la suspensión o a la reducción de jornada como alternativa a la extinción del contrato de trabajo, y, al mismo tiempo, asegurar el mantenimiento de cierto nivel de rentas del trabajador, a través del sistema de protección por desempleo⁴.

Finalmente, cabe reseñar que la evolución legislativa que hemos expuesto habrá de tenerse presente en el enjuiciamiento de la sentencia que viene a examinar la cuestión planteada en estos momentos, puesto que la misma habrá de resolverse de acuerdo con la normativa vigente en el momento de plantearse el supuesto de hecho, que no es otra, que el artículo 9.2 del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, que, como sabemos, vino a dar una nueva redacción a las estipulaciones contenidas en la Ley 27/2009, de 30 de junio. No obstante, esto no habrá de ser óbice para que acudamos en ocasiones a los preceptos emanados con posterioridad a aquella normativa en relación a esta institución, en aras a analizar algunas cuestiones desde el marco normativo vigente.

³ Sobre la evolución experimentada por esta figura véase, STSJ de Cataluña de 22 de julio de 2014, AS 2014,2172. FERNANDEZ BERNAT, J.A.: “La reposición de la prestación por desempleo: Art. 16 de la Ley 3/2012”, *Revista Aranzadi Social*, nº 6, 2012, BIB 2012,2919.

⁴ FERNÁNDEZ BERNAT, J. A. «La reposición del derecho a la prestación por desempleo en situaciones de suspensión y reducción de jornada por causas empresariales: puntos críticos», en AEDTSS Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, pág. 1413.

2. ANÁLISIS DE LA DOCTRINA JUDICIAL

2.1. Elementos condicionantes del derecho a la reposición

Los numerosos pronunciamientos dictados por la jurisdicción social en torno a esta cuestión ponen de manifiesto que en modo alguno asistimos a una situación novedosa en las relaciones de producción, ni se encuentra alejada de la realidad que actualmente refleja la praxis de las relaciones laborales. De hecho puede afirmarse que el difícil contexto socioeconómico en el que se han venido desarrollando las relaciones de producción durante los últimos cinco años, unido a la dirección y sentido tomado por las reformas legales operadas en el marco ordenador de las suspensiones y las extinciones contractuales por causas empresariales, han propiciado un exponencial aumento de esta casuística en sede judicial⁵.

Lo primero que hay que entrar a valorar es el tratamiento que vienen recibiendo en sede judicial las circunstancias concretas que concurren en el supuesto de hecho examinado por la sentencia que analizamos. Debe partirse de que en el referido supuesto de hecho concurre, en primer término, el supuesto habilitante, que de manera taxativa establece el legislador, a fin de que pueda operar la futura reposición de la prestación por desempleo, tal cual es la suspensión de los contratos de trabajo llevado a cabo conforme al artículo 47 ET. Asimismo, otra circunstancia concurrente en este caso a tener en cuenta es que se cumple con otro de los elementos determinantes, establecidos en la normativa reguladora de 2010 (como sabemos aplicable a este caso), para que pueda operar aquella institución, ya que la extinción del contrato del trabajador se produce con posterioridad a la suspensión temporal de los contratos de los trabajadores. En este sentido, sobre este extremo la doctrina judicial viene acometiendo el análisis de estos supuestos partiendo de una idea clara. Y es que no puede afirmarse que el recurso por el empresario a medidas temporales de suspensión de los contratos impida, en todo caso, la posterior adopción de medidas extintivas sobre los trabajadores afectados por dicha regulación de empleo temporal. Y ello porque, si bien a través de la suspensión de los contratos se interesa por la empresa la puesta en práctica de medidas paliativas a una situación de crisis, ello no supone necesariamente que dichas medidas vayan a resultar eficaces o que dicha situación remonte. Una interpretación totalmente restrictiva, además de carecer de apoyo legal, podría disuadir a las empresas de acudir a medidas menos traumáticas que el despido (como son, singularmente, las suspensiones contractuales y las reducciones de jornada) y las abocaría a recurrir directamente al despido por causas empresariales, con el consiguiente menoscabo en la estabilidad en el empleo de los trabajadores⁶.

Hay que señalar en torno a este asunto que la normativa reguladora de la reposición de la prestación, en sus distintas versiones, no precisa si, para causar derecho a la reposición, la extinción de los contratos se ha de producir una vez finalizado el periodo previsto para las suspensiones, tal cual ocurre en el caso enjuiciado, o el derecho también es exigible cuando la extinción se produce estando vigente la suspensión. Parece que el silencio guardado por la

⁵ MONTROYA MOLINA, D.: “En torno a la cuestionada licitud del despido por causas empresariales acometido durante la vigencia de una regulación temporal de empleo”, *Revista de Información Laboral*, nº4, 2014, p. 5.

⁶ STSJ de la Rioja 9 de mayo de 2013, AS 2013, 2397; STSJ País Vasco 19 de abril de 2011, AS 2011, 1904; STSJ País Vasco 24 de abril de 2012, AS 2012, 2165; STSJ Andalucía 2 de mayo de 2013, AS 2013,2375 y STSJ Cantabria 30 de julio de 2013, AS 2014, 118.

normativa puede interpretarse en el sentido de que es suficiente con que tanto las suspensiones como las extinciones posteriores se lleven a cabo dentro de los plazos establecidos, siendo irrelevante que las extinciones se produzcan a continuación de la suspensión, tal cual acontece en este caso, o durante la vigencia del periodo suspensivo⁷. No obstante, debe advertirse que la jurisdicción social viene considerando que la vigencia de una regulación de empleo temporal al tiempo de adoptarse las medidas extintivas constituye un claro indicio de la insuficiencia de la causa invocada por la empresa para acordarlas⁸.

No obstante, más allá de las anteriores precisiones, aun cuando en el presente caso se cumpla con el mandato de que la extinción del contrato se produzca con posterioridad a la suspensión de la relación laboral, en concreto una vez finalizado el periodo suspensivo, un dato a tener en cuenta en el mismo es, precisamente, el lapso de tiempo transcurrido entre la finalización del periodo suspensivo y la extinción del contrato del trabajador, ya que entre uno y otro vienen a transcurrir justamente dos meses, esto es, el 2 de junio de 2010 finaliza el periodo de suspensión del contrato y el 2 de agosto de ese mismo año tiene lugar la extinción del contrato del trabajador. Sobre esta cuestión cabe señalar que de entrada la doctrina judicial ha apreciado ilicitud de la medida extintiva cuando el despido se produce al poco tiempo de vigencia de la regulación temporal de empleo. Ello no parece ocurrir en este caso, puesto que el despido no se produce de manera inmediata, sino transcurrido un determinado periodo de tiempo, lo que no obsta para poder llevar a cabo dicho despido, ya que, tal y como se ha dicho con anterioridad, el recurso por el empresario a medidas temporales de suspensión de los contratos no impide la posterior adopción de medidas extintivas sobre los trabajadores afectados por dicha regulación de empleo temporal. Cuestión distinta, será la causa de la decisión extintiva, a cuyo examen nos dedicaremos posteriormente y que, sin duda, pasa por ser la cuestión determinante del presente caso.

2.2. Presupuestos de la decisión extintiva empresarial

En relación a la decisión extintiva, producida la misma tras la suspensión de los contratos de los trabajadores, para que tenga lugar el reconocimiento de la reposición, dicha extinción se somete a dos tipos de condicionamientos: de un lado, será necesario que el cese en la prestación de servicios se produzca por determinadas causas y, de otro lado, que el mismo ocurra dentro de un período de tiempo determinado, marcado, como vimos, por la normativa de referencia. En concreto, respecto al primer aspecto, los supuestos extintivos que contempla la ley son tres: primero, los que se produzcan vía despido colectivo ex art. 51 ET; segundo, los que tengan lugar en virtud de resolución judicial en procedimiento concursal al amparo del art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio; y, tercero, los que sigan el cauce del despido objetivo al amparo del art. 52.c) ET, siendo este último supuesto extintivo el que acontece en la sentencia que analizamos. Por tanto, la reposición no se aplica a todos los supuestos de extinción contractual, la razón se pudiera explicar porque el legislador ha querido establecer una interrelación causal entre la fase previa –suspensión o reducción

⁷ MONTOYA MOLINA, D.: “En torno a la cuestionada licitud del despido por causas empresariales acometido durante la vigencia...”, op. cit; p. 5.

⁸ Supuesto extremo es el contemplado en la STSJ Asturias 23 de abril de 2010, AS 2010, 1804, en la que se pondera que el despido objetivo se produjo el mismo día que se firmó el acuerdo para la suspensión colectiva de los contratos de trabajo.

temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o procedimiento concursal— y la fase final —despido por las mismas causas—⁹. Ahora bien, con respecto a esta cuestión, cabe destacar que la normativa reguladora de esta institución ha venido acotando esta medida a unos periodos temporales determinados, dentro de los cuales deben producirse las decisiones suspensivas y extintivas, lo que lleva a pensar que la ley alberga los supuestos de suspensiones y sucesivos despidos, fundamentados o no en las mismas causas, al menos a los efectos de reconocimiento de este derecho. Basta, por tanto, con que el despido se ampare en causas objetivas, tal como sucede en el supuesto de hecho enjuiciado en esta sentencia. Si bien, en este caso la causa alegada en la suspensión es la misma que la argumentada en el despido del trabajador, aun cuando a tenor de lo expuesto, no pasará este por ser un dato ciertamente a tener en cuenta en estos momentos.

Lo verdaderamente relevante es, sin duda, que de acuerdo con el tratamiento restrictivo que efectúa el legislador en relación a los supuestos extintivos que permiten poner en marcha este derecho, se dejan fuera otras situaciones como el despido disciplinario, extinción por cumplimiento del término, etc. Resulta a todas luces excesiva dicha limitación, ya que quedan al margen de la reposición determinados supuestos perfectamente asumibles por la norma. Por ejemplo, las extinciones del contrato por incumplimiento empresarial¹⁰ o por vencimiento del contrato temporal, al tratarse de casos que colocan al trabajador en situación de desempleo por causas no imputables a aquél, podrían haberse incorporado al texto legal. Estos pueden haber sido afectados por medidas suspensivas o de reducción y, sin embargo, no van a poder hacer valer el derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo¹¹. En cualquier caso, es evidente que la reposición, tal y como está configurada, solo opera como medida protectora del trabajador ante el despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, permitiéndole recuperar prestaciones por desempleo anteriormente consumidas durante la suspensión del contrato, pero no ante otros supuestos de pérdida de la ocupación¹².

En esta línea, también se echa en falta haber incluido en la medida de la reposición a los trabajadores que hayan sido objeto de un despido reconocido o declarado como improcedente, que viene a ser precisamente la circunstancia que tiene lugar en la sentencia que es objeto de examen en estos momentos, puesto que, recordemos, el despido por causas objetivas del trabajador viene a ser declarado improcedente, con motivo de los defectos de

⁹ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Prestaciones por desempleo y crisis económica. Algunas propuestas de reforma”, VVAA: *Crisis y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, p. 809 y GALA DURÁN, C.: “La suspensión de contratos y la reducción temporal de jornada como estrategias empresariales frente a la crisis: perspectiva de Seguridad Social”, *Revista de Derecho Social*, nº 53, 2011, p. 49.

¹⁰ STSJ Galicia de 21 de mayo, JUR 2014,214214.

¹¹ Para CABEZA PEREIRO se penaliza injustamente a los trabajadores sometidos a término ya que si el trabajador regulado de empleo con carácter temporal pierde luego su empleo por expiración del término o conclusión de la obra o servicio determinados, no tendrá derecho a más prestación que la que le reste, en aplicación de las reglas del art. 212.1.d) o 213.1.d), o la nueva que hubiese generado si trabaja más de doce meses tras el expediente y opta por esta última, “La suspensión del contrato y la reducción de jornada al amparo del art. 47 ET” VV.AA.: La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa, Granada, Comares, 2011, p. 294.

¹² FERNANDEZ BERNAT, J.A.: “La reposición de la prestación por desempleo...”, op. cit; p. 4 y ss.

forma de la carta de despido¹³. Centrándonos en el despido del trabajador efectuado vía artículo 52 c), la norma no resulta precisa, ya que hay una absoluta indeterminación legal respecto a los efectos que puede tener una declaración de improcedencia por despido. Tampoco la doctrina judicial emanada de los tribunales superiores de justicia ha sido pacífica en relación a determinar si el trabajador tiene derecho o no a la reposición de las prestaciones, cuando éste decide impugnar el despido y el mismo se declara improcedente. Los argumentos de los tribunales hasta ahora se dividían entre considerar, por un lado, que para que actúe la reposición de la prestación es necesario que la extinción de los contratos tenga la misma causa que generó la suspensión de los contratos que dio lugar al lucro de la prestación de desempleo de cuya recuperación se trata y que, por tanto, la calificación de despido improcedente otorgado al cese no da lugar a la aplicación de la reposición¹⁴. El discurso mantenido por esta primera corriente argumental no vendría a ser excesivamente sólido, puesto que, como ya advertimos con anterioridad, la normativa reguladora de esta institución ha venido acotando esta medida a unos periodos temporales determinados, dentro de los cuales deben producirse las decisiones suspensivas y extintivas, lo que lleva a pensar que la ley alberga los supuestos de suspensiones y sucesivos despidos, fundamentados o no en las mismas causas, al menos a los efectos de reconocimiento de este derecho.

Por el contrario, la segunda línea argumental que se ha venido manteniendo en los tribunales laborales pasa por entender que motivada la declaración de improcedencia del despido, por causas objetivas, en motivos distintos a la causa objetiva, la cual queda acreditada, debe reconocerse el derecho a la reposición de la prestación por parte del trabajador¹⁵. Será, precisamente, ésta la línea argumental la que viene a refrendar la sentencia del Tribunal Supremo ahora comentada, al estimar que si se otorga valor decisivo a la razón de la improcedencia, que en este caso viene a ser la derivada de los defectos formales de la carta de despido, se prescinde de la causa objetiva, la cual quedó acreditada, por la que se produjo la suspensión y el cese y que hacen posible que se dé cumplimiento al mandato legal en relación a los supuestos extintivos¹⁶.

En definitiva, de acuerdo con la línea argumental establecida en esta sentencia por parte del Tribunal Supremo, que viene a dar respuesta a las deficiencias legislativas existentes y a los diferentes pronunciamientos judiciales que se han venido sucediendo sobre la cuestión en los últimos tiempos, debe destacarse que lo verdaderamente trascendente, a nuestro entender, para que el trabajador tenga derecho a la reposición de la prestación cuando el despido objetivo es declarado improcedente, estriba en la causa de la improcedencia, esto es, si dicha improcedencia viene motivada por circunstancias que no están relacionadas con la causa objetiva, quedando acreditada la misma, debe reconocerse el derecho. Sin embargo, si

¹³ Precisamente, la Primera de las Instrucciones Provisionales para la aplicación de la Ley 27/2009 de la Subdirección General de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, de 9 de marzo de 2009 (Ficha del Manual de Criterios 24/286) no contemplaba la aplicación de la reposición a los despidos improcedentes.

¹⁴ STSJ Galicia 21 de mayo de 2014, PROV 2014, 207346.

¹⁵ STSJ Galicia 14 de mayo de 2014, JUR 2014, 208768.

¹⁶ En esta línea se ha venido argumentando que, no debería impedirse al trabajador disfrutar de la ventaja prestacional en que consiste la reposición por el hecho de haber impugnado el despido, por lo que incluso en el caso de despido objetivo improcedente se debería reconocer la reposición de las prestaciones. GUALDA ALCALÁ, F. J., “Aspectos prácticos de la última reforma laboral. RDL 2/2009, de 6 de marzo”, *Observatorio Jurídico Sociolaboral* (CCOO) nº 2, 2009, p. 9 y GALA DURÁN, C.: “La suspensión de contratos...”, op. cit; p. 49 o FERNANDEZ BERNAT, J.A.: “La reposición de la prestación por desempleo...”, op. cit; p. 7 y ss.

los motivos de la improcedencia son originados por la inexistencia de la causa objetiva alegada, no habrá de reconocerse el derecho a la reposición, puesto que no se estaría dando cumplimiento a la necesaria existencia del supuesto extintivo habilitante.

3. VALORACIÓN JURÍDICA DE LA SENTENCIA

La sentencia examinada viene a dar cobertura a uno de los problemas que presentaba la normativa aplicable al supuesto de hecho y al que las reformas posteriores tampoco dieron respuesta alguna, guardando el más absoluto silencio al respecto. Nos referimos, claro está a la cuestión relativa a determinar si el trabajador tiene derecho o no a la reposición de las prestaciones, cuando éste decide impugnar el despido objetivo del que ha sido objeto, y el mismo se declara improcedente. La solución adoptada en la sentencia, si bien amplía el reconocimiento del derecho a la reposición de la prestación por desempleo a los casos en que el despido objetivo del trabajador ha sido declarado improcedente, lo cierto es que tal reconocimiento se efectúa por parte de la sentencia de manera limitada, puesto que no se reconoce el derecho a la reposición en todos aquellos casos en los que el despido objetivo ha sido declarado improcedente, sino que únicamente tendrá lugar el mismo cuando la calificación de improcedencia no provenga de la inexistencia de la causa objetiva alegada. En otras palabras, solo se reconocerá el derecho a la reposición si la improcedencia es motivada por una circunstancia no vinculada o relacionada con la causa objetiva. La adopción de esta postura por parte del tribunal, que si bien avanza hacia una ampliación de los supuestos extintivos que permiten acceder al derecho a la reposición, pudiera explicarse por el hecho de la propia normativa de referencia viene a ser taxativa en relación a los supuestos extintivos que permiten acceder a esta medida, con lo que la jurisprudencia, en consonancia con lo estipulado en la ley, pretende seguir manteniendo esa interrelación causal entre la fase previa –suspensión o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o procedimiento concursal– y la fase final –despido por idénticas causas–. En definitiva, se busca que en todo momento una de las referidas causas sea el motivo cierto de extinción, esto es, que alguna de ellas sustente la extinción del contrato, al margen de que la empresa pueda cometer un error de otra índole que haga merecedor el despido de dicha calificación de improcedencia. Será la existencia real y probada de la causa extintiva la que permitirá acceder a la reposición, independiente mente de la calificación que reciba la extinción.

Aun cuando esta cuestión que aborda la sentencia viene referida al despido objetivo vía artículo 52 c) ET, esta misma argumentación ha de ser extrapolable a los despidos colectivos llevados a cabo por la empresa vía artículo 51 ET. Es decir, que si el despido colectivo del que son objeto los trabajadores es calificado como improcedente, y dicha improcedencia viene motivada por la inexistencia de causa para poder llevar a cabo la decisión extintiva, de acuerdo con la línea argumental que se viene sosteniendo, dicha calificación no permitiría el acceso a la reposición de las prestaciones de desempleo, al desaparecer la interrelación causal entre la fase previa de suspensión y la fase final de extinción. Por el contrario, si la improcedencia del despido colectivo viene motivada por una circunstancia no vinculada con la causa empresarial alegada para llevar a cabo la decisión extintiva, por ejemplo, un error en el procedimiento de despido colectivo, entonces si se podría producir el acceso a la reposición.

En definitiva, a pesar de que no estamos, de acuerdo con la legislación analizada, ante un sistema de reposición amplio, sino que el mismo es muy limitado y restringido, lo cierto es que es plausible el intento de la jurisprudencia de ampliar el mismo a supuestos como el que aquí analizamos. Máxime si tenemos en cuenta que esta institución jurídica no funciona como como un instrumento eficaz para mantener los niveles de empleo, sino más bien como una forma de mejorar la situación de los trabajadores que se ven afectados por dichas decisiones empresariales, que de esta forma si después de verse sometido a una reducción de empleo son despedidos pueden lucrar íntegramente la prestación.