



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de diciembre de 2020)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Organismos públicos. Contrato eventual por acumulación de tareas. La genérica invocación de la necesidad de cubrir permisos, licencias y vacaciones no justifica la utilización de esa modalidad de contratación temporal

Administraciones y organismos públicos. Contratos eventuales por acumulación de tareas realizados para cubrir el déficit de trabajadores derivado de los descansos y permisos de los que disfruta el personal de plantilla. Fraude de ley.

La doctrina de esta sala que acoge la posibilidad de utilizar la contratación eventual como mecanismo coyuntural para suplir la insuficiencia de personal en los organismos públicos limita su alcance a las situaciones en las que se produce un manifiesto desequilibrio entre el personal disponible y la actividad que debe desarrollar el organismo, por la existencia de vacantes que no pueden ser cubiertas de modo rápido, ya que deben respetarse los mecanismos legales que rigen en materia de empleo público. En estos casos concurre la situación de que el organismo público que en un momento determinado tiene un número elevado de puestos sin titular se encuentra en una situación de déficit de personal, en la que el trabajo sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles, situación que puede prolongarse bastante tiempo; aparece, por tanto, nítidamente, el supuesto propio de la acumulación de tareas. De ahí que sea lícito el que la Administración acuda a los contratos de trabajo eventuales para remediar, en la medida de lo posible, esa situación. En el caso analizado, es evidente la clara irregularidad formal en la que incurren los contratos eventuales, que se limitan a reflejar como causa de temporalidad la «Realización de las tareas propias de la oficina», sin ninguna otra precisión. No obstante, se admite su validez, porque eso no impide que el organismo público demandado pueda probar la existencia de un déficit de plantilla que justifique la utilización de esta modalidad contractual. No cabe, sin embargo, dar por válida a tal efecto, la mera y genérica invocación de la necesidad de cubrir las situaciones de vacaciones, licencias y permisos del personal de plantilla, sin mayor especificación, sino que se exige una prueba más precisa y exhaustiva de las concretas y específicas circunstancias concurrentes en esa plantilla, como el número de puestos de trabajo y vacantes existentes en la misma, de lo que pueda deducirse la concurrencia de las circunstancias extraordinarias que justifiquen el recurso a esta modalidad de contratación temporal, pues nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa. Basta la lectura de la sentencia recurrida para comprobar que no aparece acreditada ninguna causa extraordinaria de esta índole, y no puede por lo tanto considerarse probada la concurrencia de estas singulares razones que pudieren justificar los contratos eventuales concertados con el demandante, que deben considerarse celebrados en fraude de ley.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2020, rec. núm. 2323/2018)

Trabajadores fijos discontinuos. El Tribunal Supremo recuerda que si el trabajo es ininterrumpido y permanente y deja de ser intermitente, el contrato muda su naturaleza a fijo continuo u ordinario

Distinción entre contratos fijos continuos y fijos discontinuos. Trabajadores fijos discontinuos que con la categoría de peón vienen prestando servicios para la misma empresa, con una dilatada antigüedad en ella y que, a lo largo de mucho tiempo, han venido desarrollando su actividad sin solución de continuidad al sucederse los respectivos llamamientos y contrataciones.

El hecho de que los recurrentes hayan prestado servicios para su empresa prácticamente sin solución de continuidad, encadenando unos contratos con otros no es, en verdad, compatible con la naturaleza y finalidad del contrato fijo-discontinuo del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (ET), contrato que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos. Si los servicios que se prestan no son, de forma sistemática y reiterada en el tiempo, discontinuos, sino que son continuos y sin solución de continuidad, el contrato dejará de ser fijo-discontinuo y pasará a ser fijo-continuo, porque esta será su naturaleza real y verdadera. El contrato fijo-discontinuo se reconoce para atender necesidades empresariales y trabajos que son, por su propia naturaleza, discontinuos (periodos en los que se trabaja, seguidos de periodos en los que no se trabaja), pero no es el contrato adecuado para los casos en los que el trabajo es continuo, toda vez que siempre se trabaja y no hay periodos en los que no se trabaja. En estos últimos supuestos, el contrato adecuado es el fijo-continuo u ordinario y no el fijo-discontinuo, por la sencilla razón de que no hay periodo alguno de discontinuidad. En suma, es inherente al contrato fijo-discontinuo que haya cierta discontinuidad en el trabajo, esto es, intervalos temporales en los que no se presten servicios porque no haya trabajo que atender. Si el trabajo y las necesidades empresariales son prolongados y sistemáticamente ininterrumpidos y permanentes y dejan de ser intermitentes, el contrato muda su naturaleza de fijo-discontinuo a fijo-continuo u ordinario, pues no hay discontinuidad, sino que hay continuidad. Esta sala recuerda que la regulación legal excluye la sistemática y prolongada falta de solución de continuidad entre las campañas, en términos tales que nos encontremos en presencia de una actividad permanente (que no intermitente, como la discontinuidad requiere por definición). Cabe afirmar, en este sentido, que la seña de identidad del contrato fijo-discontinuo es la discontinuidad. Si, por el contrario, lo que existe de forma reiterada en el tiempo es una continuidad en la prestación de servicios, el contrato no podrá ser considerado fijo-discontinuo, y ello porque su real naturaleza será la de fijo o, si por contraposición prefiere decirse así, la de fijo-continuo.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2020, rec. núm. 4364/2018)

ETT. Trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias. Tienen derecho a la paga de beneficios acordada en el seno de estas últimas aunque no se recoja en el convenio colectivo de aplicación

ETT. ADECCO y AIRBUS. Equiparación retributiva con los trabajadores de la empresa usuaria. Derecho de los trabajadores cedidos a la paga de beneficios establecida por acuerdo colectivo en el seno de la usuaria y a la mejora de la misma establecida con carácter general y lineal para la plantilla de esta.

Considera la ETT recurrente que no puede ser obligada a satisfacer una paga que deriva de un acuerdo colectivo del grupo empresarial al que pertenece la usuaria, porque dicha paga no está incluida en el convenio colectivo que le es aplicable a ella, ya que, a tenor del artículo 11.1 de la Ley de ETT (LETT), las personas trabajadoras cedidas habrán de percibir, como mínimo, las retribuciones económicas, fijas o variables establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Sin embargo, las dudas interpretativas que pudieran surgir sobre la naturaleza del convenio colectivo del que resulten las condiciones retributivas en la usuaria se resuelven por el convenio colectivo sectorial al incluir expresamente, tanto los





estatutarios, como los extraestatutarios, y por todo pacto o acuerdo colectivo de aplicación general en la usuaria. Esta sala sostiene que el artículo 11.1 de la LETT comprende los distintos instrumentos de negociación colectiva, cualquiera que sea su naturaleza y eficacia, siempre que tengan en la práctica una aplicación general en la empresa usuaria. De no ser así, el efecto útil de la norma se vería perjudicado en todos aquellos supuestos en que o bien no existe un convenio colectivo aplicable que se haya tramitado por el cauce del título III del ET, o bien las retribuciones de los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general se han elevado a través de acuerdos o pactos de empresa. De esta forma, la ETT está obligada a satisfacer todas aquellas partidas retributivas que la usuaria abona a sus empleados/as si la obligación de pago de esta última surge de cualquier acuerdo colectivo o decisión de carácter general. Y, para ello, es evidente que no se contempla que la ETT haya debido ser parte en la negociación del convenio o acuerdo de la usuaria. De lo que se trata es de que no existan diferencias salariales entre personas trabajadoras que prestan servicios en la misma empresa, con independencia de que sean empleadas directamente o hayan sido puestas a disposición por una ETT. Finalmente, por lo que hace a la alegación de que una paga de beneficios no estaría vinculada al puesto de trabajo, destacamos que el principio de igualdad retributiva de las personas trabajadoras puestas a disposición a través de ETT se acomoda a la ulterior Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, a cuya luz deberá ya ser interpretada en todo caso la legislación nacional, puesto que la norma de la Unión coincide en imponer el principio de igualdad en favor de las personas trabajadoras cedidas como si hubiesen sido contratadas directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Partiendo de que lo que se quiso lograr mediante la reforma realizada por la Ley 29/1999 en el artículo 11 de la LETT es que el resultado económico obtenido por el trabajador de la ETT mientras presta servicios en la empresa usuaria no sea inferior al que obtiene el de la empresa usuaria por el mismo trabajo, ello determina que la equiparación no puede detenerse en el salario, sino que tiene que comprender, para ser efectiva, la compensación de los gastos realizados precisamente en función de la prestación de trabajo, en la medida en que ya no se trata de percepciones vinculadas directamente con el trabajo. Y en este sentido el elemento de comparación para determinar esa igualdad será siempre el/la trabajador/a de la plantilla de la usuaria que ocupe o pudiera ocupar los puestos cubiertos por las personas puestas a disposición. En este caso nos encontramos con una paga establecida de forma lineal para todos/as –siempre que reúnan los requisitos del acuerdo– que no presenta ningún elemento de vinculación con específicas circunstancias personales o profesionales. Por consiguiente, sostener que la paga de beneficios es ajena a lo mandado por el artículo 11.1 de la LETT supone contravenir la finalidad del mismo.

(STS, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2020, rec. núm. 110/2019)

IPA en revisión por agravación de una IPT. Día inicial del plazo de prescripción de la acción para reclamar indemnización por daños y perjuicios derivados de contingencia profesional

Indemnización por daños y perjuicios derivados de contingencias profesionales. Día inicial del plazo de prescripción de la acción. Declaración de incapacidad permanente absoluta (IPA), en revisión por agravación de la incapacidad permanente total (IPT), que le fue reconocida al demandante en 1993, ambas como consecuencia del accidente laboral sufrido en 1989.

Es cierto que entre el accidente de trabajo y las secuelas declaradas en 2012 ha transcurrido un excesivo espacio de tiempo, pero ello resulta irrelevante para definir el día inicial de plazo de que dispone el trabajador para reclamar la reparación del daño que el siniestro le ha ocasionado y que se traduce en una situación de IPA. Por tanto, este último momento es el que le permite al demandante iniciar el ejercicio de las acciones en reparación del daño que ha provocado el siniestro y no otro anterior. Es verdad que en 1993 podía haber formulado una reclamación por las secuelas



▶ entonces conocidas y que hubieran sido valoradas conforme al daño existente en ese momento, pero ello, en casos como el presente, cuando se ha constatado y declarado una evolución por agravación de las secuelas y que revela que no podía entenderse que aquellas estuvieran como estabilizadas en 1993, no impide que pueda reclamar ahora, con base en las nuevas consecuencias, el resarcimiento total del daño que aquel accidente ha generado. Una secuela aparece cuando se consolida o se estabiliza la dolencia, de manera que se entiende que no habrá variación significativa en el estado del sujeto cuyos déficits ya se consideran como definitivos. Por ello, se viene considerando ese momento como hábil para reclamar la reparación del daño. Ahora bien, es posible que en una situación que se ha calificado de estable aparezca una agravación de las secuelas que en su día fueron apreciadas y con ello la del daño que el siniestro haya ocasionado permitiendo, como aquí sucede, que el trabajador pueda ser indemnizado por la disminución de su capacidad que ahora se presenta para toda actividad laboral. En definitiva, lo que en el presente caso ha sucedido, es que la realidad del alcance definitivo del accidente de trabajo –o enfermedad profesional– no se ha conocido hasta que el trabajador ha sido declarado en IPA. Como dice esta sala, con ello se está respetando el principio de indemnidad, preservando el derecho del perjudicado a ser íntegramente resarcido en situaciones en que no ha podido hasta entonces conocer en su totalidad el alcance de su daño, por causas no imputables a su persona o comportamiento.

(STS, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2020, rec. núm. 2680/2018)

La caída en el aparcamiento de la empresa cuando el trabajador se dirigía a su vehículo durante el tiempo de descanso entre la jornada de mañana y la de tarde es accidente de trabajo

Incapacidad temporal. Determinación de la contingencia. Accidente en tiempo de descanso en el aparcamiento de la empresa.

En el presente caso, es indudablemente aplicable la teoría de la «ocasionalidad relevante», caracterizada por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento. Así, el accidente ocurrió cuando el actor se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa durante su tiempo de descanso de 40 minutos, y se resbaló cayendo al suelo, a consecuencia de lo cual sufrió una contusión en su hombro derecho y una pequeña herida en el codo. Tales hechos evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba el trabajador cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, y si bien permite aplicar la presunción del artículo 156.3 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), acreditada su producción con «ocasión» del desplazamiento al aparcamiento de la empresa, la cualidad profesional se impone por el artículo 156.1 de la LGSS. Sentado lo anterior, en el supuesto enjuiciado no concurre ninguna circunstancia que evidencie de manera inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de octubre 2020, rec. núm. 2648/2018)

Jubilación anticipada. No es posible flexibilizar el requisito de inscripción como demandante de empleo si no concurren circunstancias excepcionales

Jubilación anticipada. Posibilidad de flexibilizar el requisito de inscripción como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Tal requisito no es el único que exige el artículo 207.1 b) de la LGSS, junto a él y a la necesidad de haber cesado en el trabajo por causas ajenas a la voluntad del solicitante, la ley exige que este tenga cumplida una edad que sea inferior



►

en 4 años como máximo a la edad ordinaria de jubilación, así como acreditar un periodo de ocupación efectiva de 33 años. Todos ellos configuran el supuesto previsto en la norma para el acceso a la prestación antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación; y todos ellos se han configurado en términos tales que permiten una exacta comprobación de su concurrencia. No hay que olvidar que la jubilación anticipada constituye una excepción a la regla general del cumplimiento de la edad ordinaria para obtener la correspondiente prestación que anticipa, por las razones que la ley determina, una pensión cuyo derecho en condiciones ordinarias estaba previsto percibir más tarde. Como tal excepción a la situación normal y ordinaria requiere, esencialmente, que una norma con rango de ley haya previsto tal posibilidad para un supuesto concreto que al legislador le merece digno de este tipo de protección anticipada; pero, esta posibilidad queda sujeta al estricto cumplimiento de las previsiones legales que habilitan cada supuesto de anticipación de la jubilación, sin que, precisamente por su carácter excepcional, quepa efectuar interpretaciones ampliatorias de los supuestos previstos en la ley o flexibilizadoras de las exigencias legales de cada supuesto. En este contexto, el acceso a la jubilación no solo exige que le preceda una situación de paro involuntario, sino que requiere un periodo previo de inscripción que evite el paso automático a la condición de pensionista tras la pérdida involuntaria de un empleo. Ocurre además que el cumplimiento del requisito de estar inscrito como desempleado durante los 6 meses anteriores a la solicitud de jubilación anticipada depende, exclusivamente, del trabajador que pretende anticipar su jubilación, por lo que su incumplimiento únicamente a él le es debido. La exigencia legal, por tanto, solo podría ser flexibilizada por la sala en supuestos en los que las circunstancias concretas que hubieran rodeado el incumplimiento revelaran una cierta imposibilidad de su cumplimiento debido a circunstancias personales o sociales que no constan; o en supuestos que conllevasen situaciones de desprotección social graves que ni siquiera han sido alegadas y que no se atisban, pues consta que al actor le fue reconocida la prestación por jubilación ordinaria pocos meses después de la denegación de la anticipada.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2020, rec. núm. 3264/2018)

Subsidio de desempleo para mayores de 52/55 años. Efectos de la adquisición hereditaria no comunicada al tiempo de la escritura de partición y adjudicación, sino tras la enajenación del bien inmueble

Subsidio de desempleo para mayores de 52/55 años. Determinación de si la obligación de comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) la percepción de rendimientos incompatibles derivados de una adquisición hereditaria debe producirse al tiempo de la escritura de partición y adjudicación de herencia o bien ulteriormente cuando se enajena el bien adquirido por vía hereditaria (en el caso, el actor percibió 10.000 € –una séptima parte–), de manera que la falta de dicha comunicación en el primer momento conlleve la extinción del subsidio de desempleo, y no solo la suspensión por el retraso.

En el supuesto analizado, el beneficiario no ingresó con la aceptación de la herencia 10.000 euros de renta. Esta suma no le fue abonada al convertirse en heredero, sino que lo acaecido fue el incremento de su patrimonio inmobiliario en una cuota *pro indiviso*, con los aparejados gastos notariales, registrales e impositivos. Las operaciones destinadas a determinar los rendimientos presuntos aparejados a una adquisición por vía hereditaria en el momento temporal en que se sucede debieron efectuarse mediante la aplicación del interés legal del dinero al valor catastral del referido bien inmueble urbano, adjudicando ficticiamente un séptimo del resultado obtenido al ahora actor y llevando a cabo a continuación el correlativo fraccionamiento. Si tomamos en consideración la cifra escriturada y teóricamente correspondiente al demandante (10.000 €), la cantidad final sería de 33,33 euros. Una interpretación armónica de las previsiones legales en la dinámica del derecho y en el marco sancionador conducen a entender que el perceptor del subsidio ha de cumplir con la exigencia básica de aportar como elemento determinante del reconocimiento inicial, y después del mantenimiento del subsidio, la documentación acreditativa de que ostenta los requisitos legales, en este caso los referidos a la

►

►

carencia de rentas cuya superación determinaría la suspensión o la extinción del derecho. Ambas circunstancias están indisolublemente unidas: el momento adecuado para cumplimentar la obligación de comunicación al SPEE será aquel en el que nazca la situación concluyente o terminante de la baja de la prestación. Resulta indudable, por tanto, la regla general de exigibilidad de un deber de información, de puesta en conocimiento del SPEE de la baja en el subsidio concernido, cronológicamente fijado cuando acaezca la situación determinante de dicha pérdida –ha de cursarse, según la norma, sin más demora, o lo que es lo mismo, «en el momento» en que se produzcan tales situaciones–, y ello al objeto de no generar la imposición de sanción por una infracción grave, ni la correlativa reclamación por una percepción indebida de prestaciones, pero hay que atender igualmente a la naturaleza y entidad del ingreso, así como a la complejidad de su tratamiento, valorando y tasando la concurrencia o no en tal momento de elementos o situaciones motivo de excepción. Así lo ha expresado la sala en precedentes pronunciamientos aplicando, por ejemplo, el principio de insignificancia o irrelevancia (a fin de atemperar las gravosas consecuencias extintivas del subsidio y conjugar el principio de proporcionalidad) o, señalando en otros, la compleja naturaleza jurídica del ingreso patrimonial afectado, que bien pudo ofrecer al beneficiario dudas razonables sobre su incidencia en la conservación del subsidio de desempleo y consiguiente obligación de ponerlo en conocimiento del SPEE y, en definitiva, que pudiera disculpar el hecho de la no notificación en tiempo. En la presente litis se produce en el lapso de la aceptación hereditaria, en esencia, conmixión de ambas situaciones: lo exiguo de la cantidad que finalmente tendría que considerarse como eslabón que genere la obligación de información se combina con la carencia de certitud por parte del beneficiario sobre la concurrencia de una situación de baja por mor del dificultoso tratamiento del concepto de ingreso esgrimido y del procedimiento de cómputo. Su significación última ha de ser la de un déficit en la concurrencia de un presupuesto que resultaba imprescindible para imponer la sanción de extinción del subsidio de desempleo. Además, hay que tener en cuenta que no se puede considerar ilógica o fraudulenta la creencia del actor de que la noticia debía efectuarla una vez ingresado en su patrimonio el dinero de la venta de la herencia, y afirmar seguidamente que este lo realizó así de manera voluntaria y sin necesidad de requerimiento alguno por parte del SPEE. Procede confirmar el fallo emitido por la sala de segundo grado, meramente suspensivo de la prestación y no extintivo. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 21 de octubre de 2020, rec. núm. 2489/2018)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Asesoría jurídica. Reclamación al trabajador de indemnización por daños y perjuicios por errores de contabilidad, gestión tributaria y de Seguridad Social. Es necesaria la presencia de dolo o de una negligencia cualificada

Extinción de la relación laboral. Despido de empleada de asesoría jurídica por la comisión de errores de contabilidad, gestión tributaria y de Seguridad Social. Reclamación por la empresa a la trabajadora de indemnización por daños y perjuicios.

Teniendo en cuenta que la categoría profesional de la actora era la de auxiliar administrativo, el hecho de que a partir de la jubilación de su supervisora y responsable de la gestoría fuese designada ella en dicho puesto, asignándole la categoría superior de oficial administrativo, ello no excluye que debiera haber seguido siendo supervisada por un gestor, que observase y controlase su trabajo, como había venido siendo hasta entonces, al implicar su nueva responsabilidad tareas muy por encima de las propias de auxiliar. A pesar de que, efectivamente, el



▶

trabajador debe responder (vía indemnizatoria inclusive) de sus actos, consecuencia del deber laboral básico de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo conforme a las reglas de buena fe y diligencia, en aplicación de la doctrina del TS contenida en la [Sentencia de 14 de noviembre de 2007, rec. 4726/2006](#), esta responsabilidad del trabajador queda matizada por la ajenidad del contrato de trabajo. Es más, el TS llega a afirmar que hay que «distinguir entre la negligencia que puede justificar un despido y la más grave que, además, obliga a indemnizar». Así pues, si de acuerdo con el artículo 54 del ET solo un incumplimiento «grave y culpable» puede justificar la sanción del despido, cabe entender que para solicitar una indemnización la negligencia del trabajador debe ser al menos muy grave y culpable. Por tanto, es necesaria la presencia de dolo o de una negligencia cualificada, superior a la necesaria para el despido, para justificar una reclamación de daños y perjuicios al trabajador. Y por ello debe entenderse que, en el ámbito laboral, para que el incumplimiento del trabajador dé lugar a la indemnización de daños y perjuicios que cause su actuar, es necesario que dicho incumplimiento sea doloso o que la culpa sea «grave, cualificada o de entidad suficiente», lo que obliga a estar a las circunstancias de cada caso para valorar el grado de desatención de las medidas y cuidados exigibles a todo trabajador. En el caso de la trabajadora, a pesar de la efectiva comisión de distintos errores de contabilidad, gestión tributaria y de Seguridad Social imputados por la empresa, los mismos no fueron ni dolosos ni culposos, sino a causa de asumir unas tareas impropias de su categoría profesional, lo que llevó a cabo en cumplimiento de las instrucciones empresariales, y no por decisión personal, por lo que se desestima la reclamación efectuada por la empresa.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2019, rec. núm. 596/2019)

Despido. La falta de mención de la causa no conlleva la nulidad

Despido sin causa. Calificación. Solicitud de nulidad por fraude de ley. Improcedencia.

La resolución y, por tanto, el despido, como negocio jurídico extintivo no es abstracto, debiéndose distinguir entre la causa (como función económica y social del negocio) y las causas justas del acto extintivo, de ahí que lo que precipita la responsabilidad del empresario es la existencia de un sistema causal: el hecho de que no se haya respetado. Luego la causa tiene atribuida una naturaleza que excede lo formal y el despido no es un negocio jurídico acausal. En suma, si asumimos que la causa no tiene atribuida una naturaleza meramente formal, ya no puede sostenerse que la causa esté al margen del marco constitucional e internacional, y el abono de una indemnización ante la extinción sin causa no supone una degradación de la causa a un elemento estrictamente formal. En fin, sostenemos que el despido es un supuesto de resolución contractual, lo que significa que el régimen jurídico laboral es una derivación del artículo 1.124 del Código Civil (CC) y, por tanto, no puede ser calificado como un negocio jurídico abstracto. Sentado que la causa no tiene atribuida una naturaleza meramente formal, la calificación de improcedencia del despido y la consiguiente responsabilidad del empresario tienen su origen en que existe un sistema causal y este no se ha respetado. El medio a través del cual se exige al empresario el cumplimiento del programa de prestación ilegítimamente incumplido excede del ámbito de aplicación de los apartados 3 y 4 del artículo 6 del CC, pues la nulidad ahí proclamada opera en ámbito separado al de la calificación judicial de nulidad, al operar conforme a lógicas diferenciadas, no intercambiables. En suma, al extender los efectos de los apartados 3 y 4 del artículo 6 del CC a la dimensión procesal, la calificación de nulidad judicial no solo implica una confusión conceptual, sino que también nos hace imposible distinguir el despido sin alegación de causa alguna o por causa falsa del simplemente improcedente. El recurrente niega la posibilidad de la calificación de improcedencia, pues implícitamente entiende que el cumplimiento *in natura* está intrínsecamente unido a la extinción infundada, ya que para él no son escindibles. En sentido contrario aquí sostenemos que la responsabilidad del empresario nace por la existencia de un sistema causal y por el hecho de que no se ha respetado, de modo que el medio a través del cual se exige al empresario el cumplimiento del programa de prestación ilegítimamente incumplido

▶

►
excede del ámbito de aplicación de los apartados 3 y 4 del artículo 6 del CC y, por tanto, la nulidad del apartado 3 se circunscribe al acto extintivo y así es distinta de la calificación judicial de nulidad. Podemos añadir los argumentos clásicos en los que se sustenta la calificación de improcedencia del despido sin causa, y así el contenido en la Sentencia del Tribunal Constitucional 185/2014: no existe «la posibilidad de una interpretación constitucional de la ley, de la que se pretenda derivar como conclusión que la falta de mención de causa conlleva la nulidad». El despido radicalmente nulo por fraude de ley, de creación jurisprudencial desde 1988, dejó de ser aplicado a partir de la [STS de 2 de noviembre 1993, rec. 3669/1992](#), al desaparecer de la Ley de procedimiento laboral de 1990. Ante los defectos en la comunicación del despido, la ley, sin más requisitos, dispone la calificación del despido como improcedente y, en consecuencia, impone la condena alternativa a la readmisión o a la indemnización. No se está ante un supuesto de despido *ad nutum*, pues amén de ser contrario a la constitución tal despido, se está ante un despido indemnizado, porque el empresario no ha respetado el sistema causal existente y se le impone, por ese hecho, la condena al abono de una indemnización.

(STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2020, rec. núm. 1795/2019)