

# ¿Cómo se regula el despido colectivo en la Administración Pública?

**Carmen Perona**

Abogada de CCOO

El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, establece el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario en el BOE del 30 de octubre.

El procedimiento aplicable a la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades referidos anteriormente, fundada en causas económicas, técnicas u organizativas, en los supuestos en que, en un periodo de 90 días tal extinción afecta al menos a:

Diez trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado (AGE) o vinculado a ésta, en la Consejería de las comunidades autónomas o en el órgano que éstas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen menos de 100 trabajadores.

El 10% del número de trabajadores de los mismos en aquel Departamento ministerial, ente u organismo dependiente de la AGE o vinculados a ésta, en la Consejería de las CCAA o en el órgano que éstas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

Treinta trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la AGE o vinculado a ésta, en la Consejería de las CCAA o en el órgano que éstas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas que ocupen más de 300 trabajadores. Para computar el número de trabajadores, se incluirá la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al Estatuto de los Trabajadores.

Las causas del despido pueden ser económicas, cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. Se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias: que en el ejercicio anterior la Administración pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se considerarán tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria. Se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

El despido puede justificarse por causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate, y por causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.