



Roj: **STSJ GAL 2215/2013 - ECLI: ES:TSJGAL:2013:2215**

Id Cendoj: **15030340012013101101**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **02/05/2013**

Nº de Recurso: **10/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE ELIAS LOPEZ PAZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ GAL 2215/2013,**
STS 3404/2014

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

SALA DE LO SOCIAL

PLAZA DE GALICIA S/N

A CORUÑA

TFNO. 981 184845

FAX. 981 184853

NIG : 15030 34 4 2013 0012306

Nº AUTOS: PO 10/2013

DEMANDANTE/S : SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA

COMITE EMPRESA DIPUTACION OURENSE (SR. Juan Ramón)

DEMANDADO/S : DIPUTACION PROVINCIAL DE OURENSE

MAGISTRADO PRESIDENTE ILMO SR. D. ANTONIO OUTEIRIÑO FUENTE

ILMOS/ILMAS MAGISTRADOS/AS:

D. JOSE ELIAS LOPEZ PAZ - PONENTE

D. LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO

SENTENCIA N°:

En A CORUÑA, a dos de Mayo de dos mil trece.

Habiendo visto esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados, los autos DESPIDO COLECTIVO 10/13, EN NOMBRE DEL REY, han dictado la siguiente

SENTENCIA

En materia de despido colectivo 10/13, formalizada por el letrado D. PABLO GUNTIÑAS FERNÁNDEZ, en nombre y representación de el SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA y del COMITE DE EMPRESA DE LA DIPUTACION DE OURENSE y, en su nombre, del SR. Juan Ramón , contra la DIPUTACION PROVINCIAL DE OURENSE, parte demandada en estas actuaciones, y con la intervención del FOGASA, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE ELIAS LOPEZ PAZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA y el COMITE DE EMPRESA DE LA DIPUTACION OURENSE y, en su nombre, el SR. Juan Ramón , presentaron demanda de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO contra la DIPUTACION PROVINCIAL DE OURENSE, en la que exponían los hechos en que fundaba su pretensión, hacían alegación de los fundamentos de derecho que entendían aplicables al caso y finalizaban con la súplica de que, tras su legal tramitación se dicte sentencia en la que se acceda a lo solicitado en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se ha celebrado el acto de conciliación y el acto de juicio con el resultado que obra en las actuaciones .

TERCERO.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- Con fecha 4 de diciembre de 2012 se formuló propuesta de despido colectivo por la Presidencia de la Diputación Provincial de Ourense, y en fecha 5 del mismo mes de diciembre se comunicó al Comité de Empresa el inicio del periodo de consultas con el objetivo de llevar a cabo la extinción de contratos de trabajo del personal laboral indefinido. Igualmente el Presidente del referido Ente Provincial D. Ramón , en fecha 7 de diciembre de 2012, comunicó a la Dirección Territorial en Ourense de la Consellería de Tráballo e Benestar de la Xunta de Galicia, el inicio del periodo de consultas para proceder al despido colectivo de 32 trabajadores con la condición de personal laboral indefinido, justificando su decisión en la existencia de causa económica.

SEGUNDO .- Con dicha comunicación se entregó a los Representantes de los Trabajadores la siguiente documentación: -Memoria justificativa del expediente de despido colectivo, en el que se expresa la evolución de la situación presupuestaria, haciendo referencia a los Presupuestos del referido Organismo Provincial liquidados en los años 2009-al-2012, ambos incluidos, préstamos solicitados, importe del recorte en las inversiones, importe de reducción del gasto público provincial, reducción de gastos de personal comparativamente en los últimos ejercicios, y demás contenido que se da por reproducido. -Informe Jurídico de la Secretaría General, en el que se abordan las necesidades del despido colectivo por causase económicas de los contratos del personal laboral indefinido, haciendo referencia a la concurrencia de la situación de insuficiencia presupuestaria, y a la legalidad de los criterios empleados y demás contenido que se da por reproducido. - Certificación de Intervención sobre los datos del presupuesto y liquidación, así como del capítulo l-personal- en el que se expresa los datos referidos a los Presupuestos liquidados en los cuatro últimos ejercicios (años 2009, 2010, 2011 y 2012) dándose por reproducido su contenido. -Criterios de prioridad de permanencia del personal. En el que se refleja el personal incluido y el excluido, dando por reproducido su contenido. -Ingresos y Gastos de los Presupuestos de los años 2010, 2011 y 2012. -Listado de Personal Laboral de la Entidad.

TERCERO .- El personal laboral fijo de la Entidad demandada en el mes de noviembre de 2012 era de 367 trabajadores. En cuanto al número de trabajadores laborales temporales, en noviembre de 2012 ascendían a 54 (de los que 3 eran personal eventual de confianza, y los 51 restantes personal laboral temporal). Por último, el personal laboral indefinido en noviembre de 2012 era de 45 trabajadores.

El despido colectivo afecta solamente a personal laboral indefinido (no al personal laboral fijo de la Entidad demandada). Y entre el personal indefinido no afecta a quienes tengan la condición de representante de los trabajadores, tampoco afecta a los trabajadores que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se excluye también al personal laboral indefinido que desempeña puestos de trabajo que resultan imprescindibles, así como al personal cuyo despido sería antieconómico por estar próxima su jubilación.

Concretamente los trabajadores afectados son: 17 Auxiliares de oficina de los Departamentos de Biblioteca, Centro Cultural Simeón, Cooperación, Escuela de Gaitas, Imprenta Provincial, Secretaría Xeral, Servizo Augas y Tesorería. Asimismo, se excluyen de esta relación a algunos trabajadores indefinidos que la Entidad considera deben permanecer en su puesto.- 1 Encuestador del Departamento de Cooperación.- 1 Delineante del Departamento de Cooperación.- 1.-Ayudante Auxiliar del Departamento de Cooperación.-1 Monitor Sociocultural del Departamento de Cooperación.-1 Agente de Empleo del Departamento de Cooperación.- 1 Coordinador de Actividades Deportivas del Departamento de Cooperación. -2 Agentes de Empleo y Desarrollo Local del Departamento de Cooperación.- 1 Portero-Ordenanza del Departamento de Gobierno.- 4 Operarios de Limpieza de los Departamentos de Teatro Principal e Imprenta Provincial.- 1 Diseñador Gráfico Departamento de Imprenta Provincial. -1 Auxiliar Técnico de Deportes del Departamento de Pazo de los Deportes Paco Paz. Lo que hace un total de 32 trabajadores.



CUARTO .- El periodo de consultas se inició con el acta núm. 1/2012 de fecha 11 de diciembre de 2012, en la que se constituyó la Comisión Negociadora, fijándose los componentes de la misma, así como el calendario de reuniones para llevar a cabo las pertinentes negociaciones. En el año 2012, se celebró una segunda reunión, acta 2/2012 de fecha 18 de diciembre de 2012, en la que la representación de los trabajadores propuso la suspensión temporal del proceso de negociación hasta el día 7 de enero de 2013, teniendo en cuenta la dificultad de llevar a cabo el proceso negociador durante el periodo de Navidad. Esta propuesta fue debatida en el seno de la Comisión Negociadora, acordándose por unanimidad suspender temporalmente el periodo de consultas hasta el 7 de enero de 2013.

QUINTO .- Durante el año 2013, se celebraron reuniones los días 7, 11, 16, 22 y 28 de enero de 2013, así como los días 3 y 6 de febrero de 2013. Las incidencias y los temas tratados en cada una de las reuniones se tienen por reproducidos.

En el acta de la última reunión de fecha 6 de febrero de 2013, se da por finalizado el periodo de consultas entre los Representantes de los Trabajadores y los de la Diputación demandada, sin acuerdo. Asimismo consta que si bien inicialmente el número de trabajadores afectados era de 32, por las incidencias surgidas durante el periodo de consultas, el número ha quedado reducido a 28, por los motivos siguientes: -a) Un auxiliar de oficina, al tener adquirida durante la tramitación del periodo de consultas, la condición de miembro del Comité de Empresa, según se refleja en el acta núm. 4/2013 de 22 de enero. b) Un trabajador adscrito a la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos Antonio Failde, dependiente de la Xunta de Galicia, al advertirse la existencia de un convenio de cooperación con la Consellería de Educación de fecha 1 de octubre de 1986. c) Se excluyó también del expediente a Don Anibal , dado que dicho trabajador debe integrarse en Concello de Xinzo de Limia, de conformidad con la Sentencia de esta Sala de lo Social, de 18 de enero de 2013 , por la que se estima recurso de suplicación del referido trabajador, declarándose la cesión ilegal al referido Concello, reconociéndose su derecho a integrarse como personal laboral indefinido en el cuadro del personal del Ayuntamiento de citado, y, d) También se excluyó al trabajador Don Feliciano al tenerse alcanzado acuerdo durante el periodo de consultas con el Concello do Carballiño, por la suscripción de un convenio de cooperación.

SEXTO - Durante el período de consultas, se produjo la supresión de una Entidad perteneciente al Ente provincial, denominada Sociedad de Gestión Urbanística, cuyo personal fue indemnizado en la cuantía prevista para el despido objetivo. Días después de su cese, por la Presidencia de la Diputación de Ourense se procedió al nombramiento de dos asesores de confianza -que habían pertenecido a la referida Sociedad-, con un coste aproximado para la Entidad de unos 120.000 euros.

También se ha procedido a la contratación temporal de otros 34 trabajadores en virtud de un convenio de cooperación con la Xunta de Galicia (Proyecto Innova o Impulsa), pero sin que tales contrataciones hubiesen tenido repercusión económica alguna para la Diputación Provincial.

SÉPTIMO .- Con anterioridad al despido de los trabajadores demandantes, por la Diputación demandada se había procedido al cese de trabajadores temporales, y en octubre de 2012 a la extinción contractual entre 28 y 30 trabajadores interinos.

OCTAVO .- El importe de los presupuestos liquidados en los últimos ejercicios ha sido objeto de una constante reducción. Así en el año 2009, los presupuestos liquidados alcanzaron la cifra de 88.872.343,80 euros. En el año 2010 el importe liquidado ascendió a 83.853.978,73€, con una reducción del 5,65 % respecto al año anterior. En el año 2011 el presupuesto liquidado fue de 78.147.208,86 euros, lo que supone un 11.4% menos que en el 2009.

NOVENO .- El porcentaje de minoración de los créditos presupuestados de la Diputación Provincial de Ourense en el ejercicio 2012, respecto al 2011, es de un 2,81%; la minoración de los créditos presupuestarios del ejercicio 2011 respecto al ejercicio del año 2010 es de un 14,04%. Y la minoración de los créditos presupuestarios de la Diputación demandada en el ejercicio 2011 respecto al ejercicio 2009, fue de un 15.15%, siendo la minoración del ejercicio 2012 respecto al ejercicio del año 2010 de un 16,40%.

El porcentaje de incremento de los créditos iniciales del Capítulo I de Personal en el ejercicio 2011, respecto al 2010, es de un 2,15%; en el ejercicio 2010, respecto al año 2009 fue de un 3,58 %, y entre los años 2011 y el 2008 resulta un porcentaje de incremento del 5,81%.

DÉCIMO .- En cuanto al déficit presupuestario, el resultado presupuestario del ejercicio 2011 ha sido positivo en la suma de 11.414.843,39€, y el remanente de tesorería para gastos generales también es positivo por importe de 14.953.718,94€. El informe de Intervención sobre el incumplimiento de la estabilidad presupuestaria en la liquidación presupuestaria de 2011, alude a la comparación de la liquidación de los capítulos 1 a 7 del estado de ingresos y los capítulos 1 a 7 del estado de gastos, resultando un superávit presupuestario de 815.128,26€.



DECIMOPRIMERO .- El 8 de febrero de 2013, la Diputación comunicó a los Representantes de los trabajadores, así como a la Jefatura Territorial de la Consellería de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia, la decisión de proceder a la extinción de los contratos de 25 trabajadores, dado que finalmente se han excluido del mismo a las Limpiadoras del teatro Principal.

DÉCILOSEGUNDO .- Se presentó demanda sobre despido colectivo en la Oficina de Registros y Notificaciones de este TSJ en fecha 6 de marzo de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social , se han deducido de las siguientes pruebas:

-El primero, el segundo y el tercero no resultaron controvertidos, y se deducen de la Memoria explicativa del expediente aportado por la Diputación demandada, y también, en cuanto a los datos económicos que refieren, del Informe de Intervención.

-El cuarto y el quinto constan en las actas levantadas durante el periodo de consultas, que obran en el expediente aportado por la Diputación de Ourense y en el informe elaborado por la Inspección de Trabajo, no existiendo discrepancias en cuanto a la fecha de inicio y conclusión.

-El sexto y el séptimo se han deducido valorando prueba testifical prestada en el acto del juicio por la Interventora y el Secretario General del Organismo demandado.

-Los motivos octavo al décimo referidos a la causa económica invocada, se han obtenido del Informe de Intervención, de la testifical prestada por la Interventora General que lo elaboró, del informe pericial practicado a instancia de los representantes de los trabajadores demandantes por economista del Sindicato CC. OO., así como de los datos recogidos en el Informe de la Inspección e Trabajo y Seguridad Social.

-Finalmente los dos últimos no resultan controvertidos y se obtienen de la documental obrante en las actuaciones.

SEGUNDO .- La demanda de despido colectivo interpuesta por la representación de los trabajadores, tiene por objeto la oposición a la decisión de la Diputación Provincial de Ourense de la extinción de los contratos de trabajo de un total de 25 trabajadores que estaban vinculados a dicho Organismo provincial con la condición de personal laboral indefinido. La extinción obedece a causa económica, motivada, según la Entidad demandada, por la disminución de los créditos derivados de las aportaciones que hace el Estado, motivo por el cual ha decidido disminuir el Capítulo I de los Presupuestos, referidos al gasto de personal, que es el más elevado de todas las Diputaciones de esta Comunidad, siendo superior al 40% del Presupuesto, cuando en el resto de las Diputaciones no supera el 25%.

Para el enjuiciamiento del presente supuesto, resulta de aplicación el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el *Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada* . Esta nueva regulación es consecuencia de la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio , de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, que encomendaba al Gobierno la aprobación de un Real Decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada, culminándose así la reforma laboral que se había iniciado con el Real Decreto Ley 3/2012, que había dado nueva redacción, entre otros, al artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , referente al procedimiento de despido colectivo, así como al art. 124 de la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social . La principal novedad de la nueva regulación había consistido en la eliminación de la autorización administrativa anteriormente exigida para proceder a la realización de despidos colectivos. Ahora es la empresa la que unilateralmente decide sobre dicha extinción, y es el Órgano Judicial, en este caso la Sala de lo Social del TSJ, quien la revisa, previa demanda en tal sentido formulada por los representantes de los trabajadores. La nueva regulación mantiene, no obstante, en consonancia con la Directiva 98/59, del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, la necesidad de que se realice un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en los procedimientos de despido colectivo.

Por lo que aquí interesa, dado el carácter Público del Ente demandado, constituye una importante novedad introducida por el referido Real Decreto 1483/2012, que se pone de manifiesto en el apartado quinto de la exposición de motivos, al establecer ciertas peculiaridades del procedimiento de despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores . Estas especialidades se regulan en el



Título III del mencionada RD, que lleva por rúbrica "*Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos entidades que forman parte del sector público*", estableciéndose en el *Artículo 34*, que la normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público "... se regirán por las normas contenidas en el presente título", disponiendo el núm. 4 del referido art. 34 que "en lo no recogido en este Título, y en cuanto no se oponga, contradiga o sea incompatible con el mismo, será de aplicación el procedimiento general contemplado en el Título I.". Y en el Capítulo II, bajo la rúbrica "Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores ", se regula en los artículos 35 y siguientes todos los requisitos legalmente exigidos para la tramitación de un despido colectivo en el seno de las Administraciones Públicas. Asimismo, conforme a la Disposición adicional vigésima del ET , añadida por la Disposición adicional segunda de la Ley 3/2012, de 6 de julio , de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, "el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo...".

TERCERO.- Determinada la normativa de aplicación para la resolución de la cuestión litigiosa, procede examinar la impugnación formulada por los demandantes. La demanda planteada por los representantes de los trabajadores, se funda en distintos motivos de oposición, unos de forma, cuyo incumplimiento implicaría la nulidad del despido colectivo; y subsidiariamente, para el caso de que por la Sala no se aprecie la concurrencia de ningún motivo de nulidad, la representación de los trabajadores alega motivos de fondo, solicitando que se declare el despido no ajustado a derecho, por no concurrir la causa económica alegada.

Comenzando por el examen de los motivos invocados como causantes de nulidad, en primer lugar, la demanda se funda en que la decisión extintiva de los contratos de trabajo adoptada por la Administración demandada, se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales, pues se ha seleccionado a un colectivo de trabajadores laborales de la Diputación, a los indefinidos porque, según argumento de la Administración constituyen "*...una anomalía que debe ser corregida* ", y ello a juicio de la representación de los actores constituye una discriminación absolutamente intolerable, con vulneración el art. 14 de la CE .

La Sala no acoge este motivo, coincidiendo con lo expresado en el acto del juicio por el Ministerio Fiscal. Ciertamente la determinación de las personas afectadas por despidos de tipo económico, organizativo, técnico, y productivo de los arts. 51 y 52 c) ET , es, "ab initio", competencia única de la empresa, siendo doctrina unificada consolidada que la elección de los trabajadores afectados por la medida extintiva es atribución exclusiva del empleador, solamente revisable judicialmente en aquellos supuestos en los que exista *fraude de ley, abuso de derecho o un móvil discriminatorio* , como se afirma, entre otras, en las SSTS UD 19.01.1998 (RJ 1998, 742) y 19.10.2003 (RJ 2003, 9039), etc. Así en el primero de los pronunciamientos citados se indica: "la determinación de los trabajadores afectados por el despido depende de la relación entre la causa económica y los contratos potencialmente afectados por ésta. Sólo en el caso de que los contratos posiblemente afectados sean varios y el despido deba limitarse a alguno o algunos de ellos, puede plantearse el problema del alcance de la libertad empresarial para la selección y de su control y, en este punto, la ley sólo establece la preferencia que prevé el párrafo segundo artículo 52 , c) del TRLET en relación con el art. 68 del mismo texto legal y con el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical . Fuera de este supuesto y a reserva de las eventuales previsiones de la negociación colectiva sobre esta materia y de lo que pudiera concluirse sobre la vigencia del tratamiento preferente que establecía el art. 9 de la Ley 25/1971 (RCL 1971, 1201, 1770), lo que no es relevante en este recurso, la selección de los trabajadores afectados corresponde en principio al empresario y su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios".

En el presente caso, la decisión adoptada por la Diputación demandada no la consideramos atentatoria al principio de igualdad, por cuanto según lo manifestado en el acto de juicio tanto por la Interventora como por el Secretario del Ente provincial, primero fueron despedidos los trabajadores temporales, posteriormente en el mes de octubre también vieron extinguidos sus contratos de trabajo entre 28 y 30 trabajadores interinos, y en el mes de diciembre de 2012 se procedió al despido inicial de 32 trabajadores con la condición de personal laboral indefinido, y conforme se declara en el hecho probado tercero, han sido excluidos -los trabajadores que tengan la condición de representante de los trabajadores, -el personal laboral indefinido que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, -o que desempeñe puestos de trabajo que resultan imprescindibles, -o aquel personal cuyo despido sería antieconómico por estar próxima su jubilación. Además, cuatro de los trabajadores inicialmente despedidos han vuelto a ser readmitidos en el periodo de consultas, tal como consta en el hecho probado quinto, por los motivos suficientemente justificados que se declaran en el referido hecho.



Consecuentemente, aparece justificada la decisión adoptada por el Organismo demandado, pues todos los trabajadores seleccionados lo han sido al margen de todo móvil contrario a cualquier Derecho Fundamental, no observándose ningún elemento discriminatorio, ni prueba de fraude de ley o abuso de derecho en orden a la selección de los inicialmente 32 trabajadores despedidos, pues la condición de indefinido no otorga ningún derecho preferente sobre otros trabajadores laborales fijos, aunque sean más modernos, pues la preferencia la tienen conforme al artículo 52.c) del ET los representantes de los trabajadores, condición que no tiene ninguno de los demandantes; y conforme al artículo 41 del Real decreto 1483/2012, en relación con el último párrafo de la Disposición Adicional Vigésima del ET, también tienen prioridad de permanencia en el Ente Público, *el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad mérito y capacidad, a través de un proceso selectivo de ingreso convocado al efecto...*, condición que tampoco reúne ninguno de los trabajadores despedidos.

A mayor abundamiento sobre la cuestión planteada, es necesario indicar que en la presente resolución, no pueden abordarse cuestiones relativas al posible incumplimiento empresarial de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente, o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas, pues dichas pretensiones deben plantearse a través del procedimiento individual que regula el apartado 11 del art. 124 LRJS, conforme dispone el apartado segundo del mismo artículo. No obstante, como lo que se plantea, es la posible adopción de la medida, con vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, cuestión que es admisible, al amparo de lo establecido en el apartado 2.d) del referido art. 124 LRJS, es por lo que se ha examinado tal cuestión, y también la razón fundamental de haber sido citado el Ministerio Fiscal al acto de juicio. Y sabido es que, en los supuestos en los que se alegue una vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, corresponde a la parte que lo alega, la aportación de indicios razonables que fundamenten tal alegato, es decir, deberá desarrollar una actividad probatoria que permita al juzgador deducir la posibilidad de que la lesión se haya producido, no siendo suficiente con alegar la vulneración del derecho fundamental (por todas, destaca la STC 136/1996, de 23 de julio (RTC 1996, 136). En igual sentido la reciente STS de 14-2-2012, en relación a la aportación de elementos indiciarios, señala para que opere este desplazamiento al empresario del onus probandi no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio [STC 266/1993, de 20/Septiembre (RTC 1993, 266), F. 2), sino que ha de acreditar la existencia de indicio que *"debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido"* (SSTS 114/1989, de 22/Junio (RTC 1989, 114), F. 5 ; 85/1995, de 06/Junio (RTC 1995, 85) y que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; siendo necesario que por parte del actor se aporte una *"prueba verosímil"* (STC 207/2001, de 22/Octubre (RTC 2001, 207), F. 5) o *"principio de prueba"* revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general.

Partiendo de la anterior doctrina y de los datos que obran en el relato fáctico de la presente resolución, no puede entenderse que se hayan alegado indicios suficientes de la supuesta vulneración de derechos fundamentales a la que se alude, tal como muy razonadamente se expuso en la fase de conclusiones por el Ministerio Fiscal, pues se hacen referencias genéricas en relación al personal afectado por la extinción, pero sin aportar verdaderos indicios discriminatorios en que la Entidad demandada hubiera incurrido en la extinción, de ahí que el despido no pueda calificarse del nulo al no concurrir la violación del derecho fundamental invocado.

CUARTO.- También se alega como motivo de **nulidad la existencia de fraude de Ley**, al acudir a un mecanismo de extinción de contratos completamente ajeno al verdadero propósito de la Entidad, por faltar la determinación de criterios objetivos que motivan la selección de trabajadores afectados, no estando motivados los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, excluyéndose del ERE a una serie de trabajadores indefinidos en base a unas causas totalmente aleatorias.

Tampoco apreciamos la figura del fraude ley, siguiendo el criterio de esta misma Sala expresado en su sentencia de fecha 11 de diciembre de 2012 (autos 35/2012 de despido colectivo). Al respecto, la jurisprudencia es constante al afirmar que el fraude de ley no se presume y que ha de ser acreditado por quien lo invoca (así, las SSTS/Social 16-febrero-1993 (RJ 1993, 1174; recurso 2655/1991), 18-julio-1994 (RJ 1994, 7055; recurso 137/1994), 21-Junio-2004 (RJ 2004, 7466; recurso 3143/2003), 14-marzo-2005 (RJ 2005, 3195, recurso 6/2004) y 14 mayo de 2008 (ROJ: STS 2344/2008 . Recurso: 884/2007), pues su existencia -como la del abuso de derecho- sólo podrá declararse si existen indicios suficientes de ello, que necesariamente habrán de extraerse de hechos que aparezcan como probados (STS/IV 25-mayo-2000 (RJ 2000, 4800; recurso 2947/1999)).

De forma mayoritaria la doctrina de la Sala IV del TS se inclina por afirmar que en materia de fraude de ley, el elemento fundamental consiste en la intención maliciosa de violar la norma (así, las SSTS 11/10/91 -rcud 195/91 -; y 05/12/91 -rcud 626/91 -), pues en la concepción de nuestro Derecho, el fraude es algo integrado por un elemento subjetivo o de intención, de manera que para que pueda hablarse de fraude es necesario que la utilización de determinada norma del ordenamiento jurídico, persiga, pretenda, o muestre el propósito, de eludir



otra norma del propio ordenamiento (STS 06/02/03 -rec. 1207/02 -); y en la entraña y en la propia naturaleza del fraude de ley está la creación de una apariencia de realidad con el propósito torticero de obtener de ella unas consecuencias que la auténtica realidad, no aparente, sino deliberadamente encubierta, no permitirían (STS 05/12/91 -rec. 626/91 -). O lo que es igual, el fraude de ley que define el art. 6.4 CC es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o con una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito negocial (así, con cita de diversos precedentes, las SSTS 16/01/96 -rec. 693/95-, en contratación temporal ; y 31/05/07 -rcud 401/06 -, en contrato de aprendizaje).

Y en el presente caso, el procedimiento de despido colectivo tramitado por la Diputación demandada no puede calificarse de fraudulento, pues tanto de la documental como de la testifical y pericial practicadas, se evidencia que el personal seleccionado no lo ha sido de forma aleatoria como se afirma en la demanda, sino que tal como se ha expresado en el Fundamento anterior, se han seguido unos criterios razonables y suficientemente justificados para incluir y excluir a determinados trabajadores, negociando a tal efecto -de buena fe- durante el periodo de consultas, con la finalidad de reducir el número de trabajadores afectados, formulando propuestas de cooperación a los Ayuntamientos de la Provincia, que solo dieron como resultado positivo el caso de uno de los trabajadores, que fue contratado por el Concello de Carballiño, no concurriendo ninguna circunstancia -nada se ha probado- que permita apreciar que el ERE hubiese sido utilizado fraudulentamente. Consecuentemente, no apreciamos el carácter fraudulento denunciado en la demanda.

QUINTO.- También interesa la Representación de los trabajadores la declaración de nulidad del despido colectivo por los defectos que, a su juicio, se han cometido en la tramitación del ERE, enumerando los tres siguientes: a) Que el ERE no afecte al número mínimo de trabajadores exigido por el art. 51 del ET y 35.1.c) del Reglamento; b).- Haber superado con mucho los días que como máximo se establece para el periodo de consultas, conforme a los artículos 7.5 en relación con el art. 44.3 del Reglamento, habiendo alcanzado casi los 2 meses; y c) No haber dispuesto la representación de los Trabajadores de toda la documentación oportuna.

En cuanto al primero de los motivos de nulidad invocados, **referido a que el ERE no afecte al número mínimo de trabajadores exigido por el art. 51 del ET y 35.1.c) del Reglamento (RD 1483/2012)**, cae señalar que según dicho artículo 35, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, fundada en causas económicas, técnicas u organizativas se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Capítulo en los supuestos en que, en un período de noventa días tal extinción afecte al menos a: *... treinta trabajadores en las entidades de la Administración Local que ocupen a más de trescientos trabajadores.*

En el supuesto enjuiciado, en la comunicación inicial se hace referencia a que el expediente afecta a 32 trabajadores, y 4 de los trabajadores inicialmente despedidos han vuelto a ser readmitidos en el periodo de consultas, tal como consta en el hecho probado quinto, por los motivos que se declaran en el mismo. Por lo tanto, es lo cierto que una vez finalizado el período de consultas no se alcanza el umbral numérico exigido por dicha norma (art. 51 del ET y 35.1.c) del RD 1483/2012), por cuanto las extinciones afectaron a 28 trabajadores en una plantilla de 367 trabajadores laborales.

Pero tampoco acogemos esta alegación como causa de nulidad, por cuanto los umbrales mínimos exigidos por el citado artículo concurrían al inicio del expediente, que es cuando hay que determinar el concreto número de trabajadores afectados a los efectos de acudir o no al procedimiento de despido colectivo, pues de no haberse llegado a ese umbral en el momento de los despidos, la decisión extintiva no podía haberse instrumentado por los cauces del despido colectivo, por causas objetivas. Diferencia esencial entre el régimen jurídico del despido colectivo y el propio del despido por causas objetivas es que el empresario, en éste, queda facultado para extinguir unilateralmente el contrato, mientras que en aquél, por la relevancia que supone el número de trabajadores afectados, se ha estimado, hasta la reforma laboral de 2012, (con esta desaparece la autorización administrativa salvo por causa de fuerza mayor) que era necesario la obtención, previamente, de una autorización administrativa, expresiva de que concurren las causas que justifican su pretensión extintiva. Y la consecuencia de no seguirse los cauces del despido colectivo, cuando por el número de trabajadores inicialmente despedidos debía acudir al mismo, es la nulidad del despido, según resulta del art.122.2 de la LRJS. Por tanto, consideramos adecuado el trámite seguido para las extinciones contractuales, dado el número inicial de trabajadores afectados, para quienes el procedimiento colectivo ha ofrecido mayores garantías.



SEXTO.- Se alega también como motivo de nulidad del despido, **haber superado con mucho los días que como máximo se establece para el periodo de consultas**, conforme a los artículos 7.5 en relación con el art. 44.3 del Reglamento, habiendo alcanzado casi los 2 meses, por lo que debió cerrarse dicho ERE al haber caducado.

Tampoco podemos acoger favorablemente esta alegación, que va contra los propios actos de la representación de los trabajadores, y es contraria a las reglas de la buena fe, pues según se declara probado en el hecho cuarto, en el año 2012, se celebraron dos reuniones, y en la segunda, -acta 2/2012 de fecha 18 de diciembre de 2012-, fue la propia representación de los trabajadores la que propuso la suspensión temporal del proceso de negociación hasta el día 7 de enero de 2013, teniendo en cuenta la dificultad de llevar a cabo el proceso negociador durante el periodo de Navidad, propuesta que fue debatida en el seno de la Comisión Negociadora, acordándose por unanimidad suspender temporalmente el periodo de consultas hasta el 7 de enero de 2013, es decir, que el periodo de consultas se suspendió durante 20 días por mutuo acuerdo de los dos partes negociadoras. Y tras la reanudación del periodo de consultas, es cuando realmente se produce todo el proceso negociador, y desde la reanudación (el 7 de enero de 2013), hasta su finalización (el 6 de febrero de 2013), no se sobrepasa el periodo de los 30 días, por lo que consideramos que no concurre la caducidad denunciada.

Ciertamente el art. 7.5 del Reglamento (RD 1483/2012), dispone que *en las empresas de cincuenta o más trabajadores, el período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales . Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.* Según la dicción literal de la norma, la expresión referida al plazo de duración del periodo de consultas no puede entenderse como " *un límite infranqueable*", significando dicha expresión que únicamente, superado dicho plazo, que es el que el legislador considera suficiente para que las partes alcancen acuerdos, "*ninguna de las partes puede compeler a la otra para prolongar la negociación*". Ahora bien, cuando se considera necesario, por acuerdo entre ambas partes, que la negociación siga abierta, impedir que llegue a buen puerto cuando sea necesario un periodo más prolongado de consultas, quebraría la finalidad esencial del periodo de consultas. (En este sentido Sentencia de la Audiencia Nacional y Sentencia núm. 27/2012 de 25 octubre JUR 2013\26287 del TSJ de Cataluña). Y esto es lo que sucede en el caso enjuiciado, en que ambas partes pactan suspender el periodo de consultas, y tras su reanudación el proceso negociador se desarrolló sin que por la representación de los trabajadores existiera oposición alguna a que el mismo permaneciera abierto hasta la fecha de la última reunión el día 6 de febrero de 2013, por todo ello desestimamos también esta alegación.

SÉPTIMO.- Finalmente, y como última alegación en que la representación de los trabajadores funda la nulidad del despido colectivo, menciona **no haber dispuesto de toda la documentación oportuna.**

Alegación que tampoco acogemos, por cuanto según el art. 39 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba *el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada* , en los despidos colectivos por causas económicas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán aportar la siguiente documentación justificativa:

- 1.- *Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrenvenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.*
- 2.- *Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.*
- 3.- *Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35.*
- 4.- *Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.*
- 5.- *El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.*
- 6.- *Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva "*

Así pues, dicha norma exige la aportación de una memoria justificativa y explicativa de las causas económicas de los despidos que sí ha sido aportada en el presente caso, con indicación de la situación económica del Ente demandado. Se exige también la aportación de las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, documentación que también se entregó, incluso referida a los últimos cuatro ejercicios, esta información sobre la situación económica consta en el Informe de la Interventora General de la Diputación. Consta también informe de las posibles causas de la insuficiencia presupuestaria, motivada según dicho informe por el descenso de las aportaciones del Estado. Constan también todos los datos sobre la Plantilla del personal laboral de la Diputación. En suma, en el presente caso, tal como se desprende del hecho probado segundo, dicha obligación ha de entenderse sobradamente cumplida, como resulta, básicamente, de la prueba



documental aportada por la Diputación demandante, a través de soporte informático, como, en menor medida, de la aportada por la representación de los trabajadores. Sin que la petición de prueba documental que se hace en el periodo de consultas por la Representación de los Trabajadores, se considere esencial, y sin que pueda imponerse a la parte (en este caso a una Administración Local) una exigencia de documentación que exceda de la enumerada en el artículo 39 del Reglamento, para los despidos colectivos por causas económicas, tal como pretende la parte demandante. Por todo ello, rechazamos también esta alegación, y con ello la posibilidad de que el cese de los actores pueda calificarse de despido colectivo.

OCTAVO .- Rechazada la petición de nulidad de la decisión extintiva, no apreciándose por la Sala ninguna de las causas de nulidad invocadas, a que alude el art. 124.11 de la LRJS, en su último apartado, queda por resolver si concurre la causa económica alegada por la Administración demandada. Se alega en la demanda que se ha procedido a la contratación de nuevos trabajadores durante la tramitación del ERE, y que es absolutamente injustificable que se contraten dos asesores con un coste altísimo para la Entidad, mientras se aducen problemas de tesorería para pagar el sueldo de trabajadores que llevan más de 20 años en la Institución.

Por su parte, el Organismo demandado funda la causa económica que motiva el despido colectivo, en una disminución de los créditos derivados de las aportaciones que hace el Estado, que constituye, básicamente, su única fuente de ingresos., y que dado el descenso de dichas aportaciones es preciso reducir los Gastos de Personal del Capítulo I del Presupuesto, y en base a ello trata de justificar la situación económica negativa y justificadora de los ceses acordados.

Como punto de partida debemos determinar qué debe entenderse por situación económica negativa, cuando se trata de Entes que pertenecen al Sector Público. Para ello es preciso acudir a lo que establece la Disposición Adicional vigésima del ET, que para fijar las causas de estos despidos objetivos de una Administración Pública -por causas económicas, que es la que aquí interesa-, señala que se entenderá que concurren causas económicas "...cuando se produzcan en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos".

Por su parte el art. 35.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo dispone: "3. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, ...se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos..."

A los efectos de determinar la existencia de causas económicas,...se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) *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*
- b) *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 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.*

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria".

Ese contenido normativo, debe ponerse en relación los datos que se declaran probados en los hechos noveno y décimo. En el noveno se declara que el porcentaje de minoración de los créditos presupuestados de la Diputación Provincial de Ourense en el ejercicio 2012, respecto al 2011, es de un 2,81%; la minoración de los créditos presupuestarios del ejercicio 2011 respecto al ejercicio del año 2010 es de un 14,04%. Y la minoración de los créditos presupuestarios de la Diputación demandada en el ejercicio 2011 respecto al ejercicio 2009, fue de un 15,15%, siendo la minoración del ejercicio 2012 respecto al ejercicio del año 2010 de un 16,40%.

Por otra parte, y por lo que respecta al déficit presupuestario, según lo que se declara en el hecho probado décimo, el resultado presupuestario del ejercicio 2011 ha sido positivo en la suma de 11.414.843,39€, y el remanente de tesorería para gastos generales también es positivo por importe de 14.953.718,94€. El informe de Intervención sobre el incumplimiento de la estabilidad presupuestaria en la liquidación presupuestaria de 2011, alude a la comparación de la liquidación de los capítulos 1 a 7 del estado de ingresos y los capítulos 1 a 7 del estado de gastos, resultando un superávit presupuestario de 815.128,26€.

A la vista de estos datos, es claro que no concurre en la situación económica del Ente Provincial demandado una situación de déficit presupuestario, dado el saldo positivo de sus cuentas. Ciertamente es que, según testimonio



de la Interventora en el importe del remanente se incluyen derechos pendientes de cobro, que no se sabe muy bien si se van a cobrar o no, y que sería precisa su "depuración" contable, por las dudas que genera su realización. Sin embargo, mientras esa "depuración" no se produzca no pueden excluirse de la contabilidad porque se trata de derechos cuya titularidad corresponde al Organismo demandado, y es su obligación el intento de cobranza de los mismos.

Por otro lado, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 35.3, para que se produzca insuficiencia presupuestaria, es preciso que concurren conjuntamente las situaciones a que aluden los apartados a) y b) de dicha norma, esto es, que en el ejercicio anterior la Administración Pública haya presentado una situación de déficit presupuestario, y que los créditos o las transferencias, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

Teniendo en cuenta el Presupuesto inicial de la diputación Provincial de Ourense para el ejercicio 2012, el mismo asciende a 71.023.057 euros, y según el informe de la Interventora de dicho Organismo, solamente desciende un 2.81%, por lo tanto, el porcentaje de minoración es muy inferior al 5% al que alude la norma (art. 35.3.b) del RD 1483/2012). Ciertamente que la norma contiene un último apartado en el que se dice: " A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria", pero la Sala no puede entrar en esta valoración, sobre posible desviación en la ejecución según el presupuesto inicial, porque en el informe de Intervención nada se señala sobre posibles modificaciones presupuestarias.

Siguiendo con el examen del informe económico de la interventora, y de lo que también se contiene en la memoria explicativa de la causa económica, y en el informe pericial de la parte demandante, cabe señalar que en el ejercicio 2011, el presupuesto liquidado fue de 78.747.208,86 euros, lo que supone un 7,8 % de incremento con respecto al inicial, lo que representa un incremento de 5.727.209 euros, y respecto de los gastos de personal un incremento respecto del presupuesto inicial de 1.373.003 euros, lo que equivale a un incremento del 4,6 %. Consecuencia de todo ello es que en este ejercicio no hubo minoraciones respecto del presupuesto inicialmente aprobado. En cuanto a la comparación presupuestaria de los años 2010 y 2011, cabe resaltar que el presupuesto inicial del ejercicio 2011 desciende un 14,04 % con respecto al de 2010; y el Presupuesto inicial del ejercicio 2010 desciende un 1,28 % con respecto al presupuesto del ejercicio del año 2009. Esto implica que el Presupuesto inicial sólo sobrepasa el 7% al confrontar los ejercicios de los años 2010 y el 2011 pero antes de su liquidación, por cuanto, si la comparación se hace con el Presupuesto liquidado, la caída es menor. El Presupuesto liquidado del ejercicio 2011 se reduce en un 6,09 % con respecto al del año 2010; y el presupuesto liquidado del ejercicio 2010 desciende un 5,65 % con respecto al ejercicio precedente. Consecuentemente, el porcentaje de minoración de los créditos liquidados aun siendo superior en los dos ejercicios precedentes al 7%, no permite estimar cumplidos los dos requisitos que la norma reglamentaria exige para el despido colectivo por causas económicas (art. 35.3. a) y b) del RD 1483/2012).

Tal como se afirma en la Sentencia del TSJ Madrid de fecha 9 de abril de 2013 , la justificación del despido económico tiene que realizarse a través de tres pasos: 1º) Acreditar la existencia de una situación económica negativa; 2º) Establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquélla provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo y 3º) Mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad.

En el presente caso, el primero de los requisitos no concurre, porque no ha quedado debidamente acreditada una situación económica negativa de insuficiencia presupuestaria, o situación de déficit presupuestario en los términos exigidos por el art. 35.3 del RD 1483/2012 , tal como antes se expuso, a pesar de ser ciertas las minoraciones de las aportaciones que hace el Estado a la Diputación Provincial demandada.

En cuanto al segundo requisito, si no existe una situación de déficit presupuestario, no resulta factible que la situación económica puede provocar efectos sobre los contratos de trabajo, no resultando justificada la necesidad de amortización de todos los puestos. Y es que sólo sería procedente la extinción de todos los contratos de trabajo, si el desajuste de la plantilla fuese el factor desencadenante de una situación económica negativa, pero no lo es, y es posible, además, que con la adopción de otras medidas, como la reducción de las partidas presupuestarias asignadas al Baloncesto o al Fútbol, tal como expuso Letrado de los trabajadores, quizás se hubieran podido evitar sino todos, sí un número mucho menor de trabajadores despedidos.

Y finalmente, la medida extintiva no puede considerarse de adecuada proporcionalidad para superar una situación económica negativa, pues resulta contraria al deber de buena fe, desde el momento en que simultáneamente a la tramitación de un ERE que comportó la extinción de 25 contratos de trabajo, se nombran dos asesores de confianza con un gasto anual aproximados de 120.000 euros.

Por cuanto se deja expuesto la Sala considera que no concurre causa económica justificativa del cese de los actores, pues no se ha acreditado la concurrencia de una situación de insuficiencia presupuestaria en los



términos exigidos por el art. 35 del Reglamento, por lo que procede declarar no ajustada a derecho la decisión extintiva adoptada por la Diputación de Ourense. Y en función de todo ello:

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por Don Pablo Guntiñas Fernández en nombre y representación del SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE GALICIA y de D. Amadeo, Presidente del Comité de Empresa, contra la demandada DIPUTACION PROVINCIAL DE OURENSE, y el MINISTERIO FISCAL, sobre impugnación de Despido Colectivo, declaramos no ajustada a Derecho la decisión de la referida Diputación de extinción de 25 contratos de trabajo, condenando a las partes a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese esta resolución judicial a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y, una vez adquiera firmeza, se notificará también a los trabajadores afectados por el despido colectivo que hubieran puesto en conocimiento del Tribunal un domicilio a efectos de notificaciones, al igual que, sólo para su conocimiento, a la Autoridad Laboral, Entidad Gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social.

MODO DE IMPUGNACION: Se advierte a las partes que contra esta Sentencia cabe RECURSO DE CASACIÓN ORDINARIO ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que se preparará por comparecencia o mediante escrito ante esta Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes al de la notificación de la sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 208, 229 y 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 600 euros en la cuenta abierta en BANESTO a nombre de esta T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL con el núm. 1552 0000 37 0010 13 acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el momento de la preparación; igualmente, deberá haber consignado en aquella Cuenta de Depósitos la cantidad objeto de condena, o acompañar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Sala con la preparación del recurso.

Por esta sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.