



Roj: **STSJ ICAN 2844/2013 - ECLI: ES:TSJICAN:2013:2844**

Id Cendoj: **35016340012013101296**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **31/07/2013**

Nº de Recurso: **11/2013**

Nº de Resolución: **1280/2013**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **HUMBERTO GUADALUPE HERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ ICAN 2844/2013,**  
**STS 5754/2014**

En Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de julio de 2013.

Presidente

D./D<sup>a</sup>. HUMBERTO GUADALUPE HERNÁNDEZ (Ponente)

Magistrados

D./D<sup>a</sup>. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ

D./D<sup>a</sup>. MARÍA JOSÉ MUÑOZ HURTADO

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### **SENTENCIA**

En el procedimiento de Despido Colectivo nº **11/2013**, seguido en esta Sala a instancias del PATRONATO DEL PARADOR DE TURISMO DE FUERTEVENTURA contra Dña. Belen y CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA sobre Despido Colectivo.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

ÚNICO.- Por reparto del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, se recibió demanda sobre Despido Colectivo que fue registrada bajo el nº **11/2013**, dictándose Decreto con fecha 2.5.2013 y convocando a las partes a la celebración de los actos de conciliación ante el/la Secretario/a Judicial, y en su caso, juicio para el día 21.5.2013 a las 10,30 horas.

Habiéndose suspendido en varias ocasiones, se celebra el juicio el día 25.6.2013

No habiendo llegado a un acuerdo, se celebró el acto de la vista, compareciendo, por la parte actora PATRONATO DEL PARADOR DE TURISMO DE FUERTEVENTURA, asistida/respresentada por el letrado D. José Losada Quintas y por la demandada Belen y CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA, asistida/representada por la letrada D<sup>a</sup> Dácil Sosa Guerra.

Durante la Vista, ambas partes, formularon alegaciones, pruebas y conclusiones con el resultado que consta en acta, quedando los autos vistos para sentencia.

### **HECHOS PROBADOS**

Se declaran probados lo siguientes hechos:

PRIMERO.- El PATRONATO PARADOR DE TURISMO DE FUERTEVENTURA es un Organismo Autónomo Comercial del CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA, constituido, según sus propios estatutos, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

SEGUNDO.- Su finalidad, según dichos estatutos (folio 17) es la producción de bienes públicos de carácter educativo dentro del marco de competencias que las leyes establecen o lleguen a establecer para la Corporaciones Locales, y en particular el uso de dicho Centro como Hotel- Escuela, así como la gestión del mismo.

TERCERO.- Se constituyó en sesión plenaria el 23.12.1998 cuyo acuerdo fue publicado en el BOP de Las Palmas (folios 26 y siguientes).

CUARTO.- En el año 1996 (el 19 de Abril), después de exponer (folio 383 y siguientes) que el actual Parador de Fuerteventura, tras los análisis realizados, no se adecua a los segmentos de productos definidos para la estrategia de la marca Paradores de Turismo, y de dejar constancia de que Cabildo, Turespaña y Paradores de Turismo S.A. querían que continuase prestándose una explotación hotelera en las mismas condiciones actuales, por las partes citadas se pactó llevar a cabo los trámites de un expediente para la cesión gratuita del Parador de Fuerteventura.

QUINTO.- Fruto del trámite de dicho expediente, en fecha 18 de Enero de 1999 Turespaña autoriza al Cabildo el uso temporal del Parador de Turismo de Fuerteventura por 3 años (folios 385 y siguientes).

SEXTO.- Años después, en concreto el 8.11.2004 el Cabildo aceptó la cesión gratuita en pleno domicilio del citado Parador, asumiendo definitivamente la totalidad del personal de la plantilla (folios 385 y siguientes).

SÉPTIMO.- La actividad del Patronato ha sido exclusivamente la explotación y gestión del Parador, constando en la Disposición Transitoria de los Estatutos de aquel, en concreto en la Disposición Transitoria Primera que: ".Se entenderán adscritos al Patronato para el cumplimiento de sus fines, todos aquellos bienes inmuebles que en la actualidad estén ocupando y aquellos bienes muebles adquiridos con cargo a su presupuesto y que figuran en el correspondiente inventario y aquellos que puedan figurar en la cesión del Parador de Fuerteventura."

OCTAVO.- En la Disposición Transitoria Segunda de dichos Estatutos en el ámbito de personal se dice: ".El Patronato se hará cargo del personal que actualmente forma parte del Parador de Fuerteventura.". (folio 29).

NOVENO.- En sesión celebrado el 21.12.2012 el Consejo Rector del Patronato del Parador de Turismo, después de razonar que el servicio prestado por el Parador, (denominado Hotel Fuerteventura Playa Blanca), era, como mínimo, en los 4 últimos años deficitario, acordó solicitar al Cabildo (folio 158):

".Primero.- Solicitar al Cabildo Insular de Fuerteventura la incoación del expediente de disolución y liquidación del Organismo Autónomo "Patronato del Parador de Fuerteventura", por los motivos jurídicos, y de falta de viabilidad económica y técnica, sometiéndolo posteriormente el expediente a trámite de información pública, por plazo de 30 días hábiles, a contar del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, al objeto de que puedan presentarse reclamaciones y sugerencias al mismo.

Segundo.- Fijar en principio, el 28.2.2013, como fecha efectiva provisional de la misma, y requerir de los servicios técnicos del Cabildo en coordinación con los del Patronato la elaboración de los correspondientes informes para la tramitación del oportuno expediente de disolución y liquidación, debiendo incorporarse al mismo, entre otros, los informes en las materias de personal, contratación, en materia de contabilidad y patrimonial y jurídico.

Tercero.- Iniciar el proceso de negociación en materia de personal con representantes sindicales del organismo autónomo.

Cuarto.- Solicitar al Cabildo Insular la incoación del expediente de externalización del servicio de gestión del Hotel Fuerteventura Playa Blanca.

Quinto.- Dotar los créditos presupuestarios necesarios en el presupuesto del Cabildo Insular de Fuerteventura, que permitan financiar todas las obligaciones económicas que se puedan derivar de la liquidación y que no pueda afrontar el organismo autónomo antes de su disolución.

Sexto.- Dar cuenta de este Acuerdo al Sr. Interventor y al Sr. Tesorero para su debido conocimiento y efectos oportunos."

DÉCIMO.- El art. 7 de los Estatutos del Patronato establece la siguiente composición de su órgano de gobierno:

".a) El Presidente del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura.



Cinco Consejeros que serán elegidos por el Pleno del Cabildo en número proporcional a la representatividad de la Corporación.

El/la directora del Parador que actuará con voz pero sin voto.

Un/a representante de los trabajadores de dicho centro.

El Secretario General del Cabildo, que actuará con voz pero sin voto, como Secretario del Patronato, pudiendo delegar el cargo en funcionario del Cabildo.

El Interventor General del Cabildo Insular, que actuará, con voz pero sin voto, como Interventor del Patronato, pudiendo igualmente delegar el cargo en funcionario del Cabildo."

DÉCIMO PRIMERO.- El 29.6.2012 la intervención, a petición del Vicepresidente del Patronato emitió informe sobre los últimos ejercicios presupuestarios que arrojó el siguiente resultado resumido (folios 136 y siguientes):

Ejercicio presupuestario del 2008: ".Los derechos reconocidos totales ascienden a 1.123.933,51 , de los cuales el 54,23% proceden del capítulo de transferencias corrientes del Cabildo de Fuerteventura contabilizados con cargo al concepto de ingresos 90.40001 y el 45,30% proceden del capítulo de tasas, precios públicos y otros ingresos. En el citado capítulo se contabilizan los ingresos derivados del servicio de hostelería que proceden de la facturación del hospedaje, restaurante, bar y otros servicios varios gestionados en el Hotel. Los citados ingresos se contabilizan en el concepto 90.34001 denominado servicios de hostelería y ascienden en el ejercicio 2008 a 503.423,69 representando el 44,79%. El resto de los ingresos que representan y 0,47% derivan de los intereses de cuentas corrientes, pago delegado de la Seguridad Social y de los reintegros de anticipos al personal. En conclusión la principal fuente de financiación del organismo en el ejercicio deriva de aportaciones del propio Cabildo al organismo con el objeto de equilibrar la ejecución del presupuesto.

El resultado presupuestario ajustado de la anualidad 2008 alcanzó un importe positivo de 165.125,84 y al respecto se indica:

El resultado presupuestario se determina por diferencia entre los derechos reconocidos netos (1.123.933,51 ) y las obligaciones reconocidas netas (958.807,67 ). Para el cálculo del mismo ajustado se le aplican los ajustes previstos en la normativa que tienen importe cero en el ejercicio, coincidiendo por ello el resultado presupuestario con el mismo ajustado.

Con respecto al derecho reconocidos netos, tal como se indicó anteriormente, se encuentran los reconocidos en el capítulo de transferencias corrientes del Cabildo de Fuerteventura por importe de 609.504,56 . Por ello, si estimamos el resultado presupuestario eliminando la aportación anual del Cabildo, él mismo sería negativo por importe de (-444.378,72 )."

Ejercicio presupuestario del año 2009: ".En el ejercicio 2009 el resultado presupuestario fue deficitario excediendo las obligaciones respecto de los derechos reconocidos en el año en el importe de 87.794,60 .

Con respecto a los derechos reconocidos netos, tal como se indicó anteriormente, se encuentran los reconocidos en el capítulo de transferencias corrientes del Cabildo de Fuerteventura por importe de 449.314,78 . Por ello, si estimamos el resultado presupuestario eliminando la aportación anual del Cabildo, el mismo sería deficitario en el ejercicio 2009 por importe de (-537.109,38 ), superando con creces el mismo cálculo realizado en el ejercicio 2008. En definitiva, se deja patente que la gestión del servicio de hostelería y gestión desarrollada en el Hotel Fuerteventura Playa Blanca es inviable en cuanto que los gastos superan muy por encima los ingresos corrientes recaudados de la actividad. Realmente los derechos reconocidos en el año que ascienden a 275.706,58 representan un 33,85% de las obligaciones totales reconocidas en la anualidad y respecto al gasto de personal representa el 46,59%. En definitiva, con los ingresos reconocidos en el ejercicio se financiaría menos del 50% del coste anual de personal y el resto de los costes se financian principalmente con la aportación del Cabildo.

Respecto al Remanente de Tesorería para Gastos Generales del ejercicio 2009, que alcanzó un importe negativo de 3.189,21 se indica:

El remanente de Tesorería total que representa la situación de financiación acumulada a 31 de Diciembre se determina sumando los fondos líquidos (143.840,19 ) y los derechos pendientes de cobros (226.564,91 ) y restando las obligaciones pendientes de pagos (34.911,86 ). Para calcular el remanente de Tesorería para gastos generales, se le minoran los saldos de dudoso cobro (47.183,24 ) y el exceso de financiación afectada (291.498,51 ).

El citado remanente resulta negativo en 3.189,21 y de conformidad con lo establecido en el art. 193.1 del RD Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las



Haciendas Locales, el Pleno del Cabildo adopta en sesión celebrada el 26.11.2010 Acuerdo de reducción de gastos por la cuantía total del Remanente Líquido de Tesorería negativo en el Presupuesto del ejercicio 2010 para atender al déficit producido.

El remanente de Tesorería del ejercicio 2009 incorpora la ejecución presupuestaria de la anualidad, por lo que integra la aportación recibida del Cabildo de Fuerteventura que contrarresta el mayor déficit que se hubiese producido al contabilizar únicamente los ingresos recibidos del servicio de hostelería. En el supuesto de que la aportación anual del Cabildo al Organismo fuese nula, la estimación del Remanente de Tesorería sería negativo por importe de 452.503,99 . Esta situación claramente deficitaria imposibilitaría atender los pagos a proveedores de bienes y servicios e incluso el pago de las nóminas de los trabajadores."

C) Ejercicio presupuestario del año 2010: ".Los derechos reconocidos totales ascienden a 938.094,10 , de los cuales el 62,65% proceden de transferencias tanto corrientes como de capital del Cabildo de Fuerteventura contabilizados con cargo al concepto de ingresos 50.40001 el importe de 511.710.00 y al concepto 50.70001 el importe de 76.000. El 36,62% del total de los derechos proceden del capítulo de tasas, precios públicos y otros ingresos. En el citado capítulo se contabilizan los ingresos derivados, del servicio de hostelería que proceden de la facturación del hospedaje, restaurante, bar y otros servicios varios gestionados en el Hotel. Los citados ingresos se contabilizan en el concepto 50.34901 denominado servicios de hostelería y ascienden en el ejercicio 2010 a 343.178,59 representando el 36,58% del total de los ingresos reconocidos en el periodo. El resto de los ingresos que representan un 0,73% derivan de los intereses de cuentas corrientes e indemnizaciones por daños

En conclusión, al igual que en los ejercicios 2008 y 2009, la principal fuente de financiación del Organismo en la anualidad 2010 deriva de las aportaciones del propio Cabildo al Organismo al objeto de equilibrar el presupuesto."

El Resultado Presupuestario ajustado de la anualidad 2010 asciende a 24.611,80 y ha sido determinado conforme lo establecido en la Regla 79 de la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local. La citada magnitud se determina por diferencia entre los derechos reconocidos netos (938.094,10 ) y las obligaciones reconocidas netas (857.278,75 ). Para el cálculo del resultado presupuestario ajustado se le aplican los ajustes previstos en la normativa que ascienden a 56.203,55 en el ejercicio.

Con respecto a los derechos reconocidos netos, tal como se indicó anteriormente, se encuentran los reconocidos en el capítulo de transferencias corrientes y de capital del Cabildo de Fuerteventura por importe de 587.710,00 . Por ello, si estimamos el resultado presupuestario eliminando la aportación anual del Cabildo, el mismo sería deficitario en el ejercicio 2010 por importe de (-506.894,65 ). En definitiva, se deja patente que la gestión del servicio de hostelería y restauración desarrollada en el Hotel Fuerteventura Playa Blanca es inviable en cuanto a que los gastos año tras año superan muy por encima los ingresos corrientes recaudados de la actividad. Realmente los derechos reconocidos en el año ascienden a 343.178,59 y representan un 40,03% de las obligaciones totales reconocidas en la anualidad y respecto al gasto de personal representa el 58,66. En definitiva, con los ingresos reconocidos en el ejercicio se financiarían alrededor del 50% del coste anual de personal y el resto de los costes se financian casi en su totalidad con la aportación del Cabildo..."

Ejercicio presupuestario 2011: ".El estado de ingreso del ejercicio 2011 pone de manifiesto los siguientes aspectos relevantes:

Los derechos reconocidos totales ascienden a 904.033,45 , de los cuales el 62,20% proceden de transferencias corrientes del Cabildo de Fuerteventura contabilizados con cargo al concepto de ingresos 50.40001 el importe de 562.310,00 . El 37,10% del total de los derechos proceden del capítulo de tasas, precios públicos y otros ingresos. En el citado capítulo se contabilizan los ingresos derivados del servicio de hostelería que proceden de la facturación del hospedaje, restaurante, bar y otros servicios varios gestionados en el Hotel. Los citados ingresos se contabilizan en el concepto 50.34901 denominado servicios de hostelería y ascienden en el ejercicio 2011 a 334.966,69 representando el 37,05% del total de los ingresos reconocidos el periodo. El resto de los ingresos que representan un 0,75% derivan de los intereses de cuentas corrientes, reintegro de préstamos del personal, indemnizaciones por daños y otros ingresos diversos.

En conclusión, al igual que en los ejercicios 2008, 2009 y 2010, la principal fuente de financiación del Organismo en la anualidad 2011 deriva de las aportaciones del propio Cabildo al Organismo al objeto de equilibrar la ejecución del presupuesto."

El Resultado Presupuestario ajustado de la anualidad 2011 asciende a 65.041,18 y ha sido determinado conforme a lo establecido en la Regla 79 de la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local. La citada magnitud se determina por diferencia entre los derechos reconocidos netos (904.033,45 ) y las obligaciones



reconocidas netas (849.657,61 ). Para el cálculo del resultado presupuestario ajustado se le aplican los ajustes previstos en la normativa que ascienden a 10.665,34 en el ejercicio.

Con respecto a los derechos reconocidos netos, tal como se indicó anteriormente, se encuentran los reconocidos en el capítulo de transferencias corrientes del Cabildo de Fuerteventura por importe de 562.310,00 . Por ello, si estimamos el resultado presupuestario eliminando la aportación anual del Cabildo, el mismo sería deficitario en el ejercicio 2011 por importe de (-507.934,16 ). En definitiva, se deja patente que la gestión del servicio de hostelería y restauración desarrollada en el Hotel Fuerteventura Playa Blanca es inviable en cuanto a los gastos año tras año supera muy por encima los ingresos corrientes recaudados de la actividad. Realmente los derechos reconocidos en el año ascienden a 334.966,69 y representa un 39,42 de las obligaciones totales reconocidas en la anualidad y respecto al gasto de personal representa el 59,72 . En definitiva con los ingresos reconocidos en el ejercicio se financiaría alrededor del 60% del coste anual de personal y el resto de los costes se financian casi en su totalidad con la aportación del Cabildo."

DUODÉCIMO.- El mismo informe de intervención que acaba de citarse hace como conclusión una valoración al objeto de dar a conocer la situación económica del Organismo "Patronato del Parador de Turismo de Fuerteventura" y afirma:

En definitiva, se pone de manifiesto claramente que el servicio prestado en las instalaciones del Hotel Fuerteventura Playa Blanca es claramente deficitario, según se demuestra en la gestión realizada en los últimos cuatro años. El servicio ha sido financiado en un 59,82% con aportaciones del Cabildo, con el objeto de equilibrar los desfases económicos en la gestión del Hotel. Es esencial que el servicio desarrollado en el Hotel, de carácter comercial, sea totalmente autosuficiente como unidad productiva. Queda patente en el período analizado la inoperatividad de las instalaciones para generar ingresos propios."

Los niveles de liquidez anuales con los que cuenta el Organismo para liquidar las obligaciones generadas mantiene una fuerte dependencia de las transferencias anuales recibidas del Cabildo, inyectando liquidez para atenuar los efectos del pendiente de cobro y de los niveles tan bajos de recaudación del servicio de hostelería.

En definitiva, a la vista de los datos económicos de los últimos cuatro años, la gestión del Hotel Fuerteventura Playa Blanca es altamente deficitaria con los recursos propios derivados de la facturación del hospedaje, restaurante, bar y otros servicios varios gestionados en el Hotel."

DÉCIMO TERCERO.- En relación con la liquidación del Presupuesto para el año 2012 del Patronato la Intervención informa: (folio 283 vuelto) lo que sigue: ".La liquidación del Presupuesto del Patronato del Parador de Turismo de Fuerteventura del ejercicio 2012 presente un REMANENTE DE TESORERIA NEGATIVO PATRA GASTOS GENERALES DE -21.442,51 . Y conforme a lo previsto en los apartados 1 , 2 y 3 del art. 193 de T.R.L.H.L y el art 105 del RD 500/90 , que establecen que en caso de liquidación del presupuesto con remanente líquido de tesorería negativo, situación que manifiesta una insuficiencia de recursos financieros para atender las obligaciones que son exigibles, el Pleno de la Corporación o el órgano competente del Organismo Autónomo, según corresponda, deberá proceder en la primera sesión que se celebre, a la reducción de gastos del nuevo presupuesto por cuantía igual al déficit producido. Si la reducción de gastos no resultase posible, se podrá acudir al concierto de una operación de crédito por su importe, siempre que sea en la situación señalada en el art. 177.5 de esta Ley . De no adoptarse las medidas previstas en los apartados anteriores, el presupuesto del ejercicio siguiente habrá de aprobarse con un superávit inicial de cuantía no inferior al repetido déficit.

DÉCIMO CUARTO.- Constan de alta en el Patronato desde el 1.3.1999 los siguientes trabajadores:

". Onesimo (Cocinero)

Encarna (Ayte. Camarera/o)

Nicolasa (Recepcionista)

Zaira (Camarera de Piso)

Belen (Camarera de Comedor)

Celsa (Camarera de Piso)

Irene (Camarera de Piso)

Raquel (Fregadora)

María Purificación (Camarera de Comedor)

Elisabeth (Pinche)

Macarena (Fregadora)

Argimiro (Aux. Ofic. y Almacén)

David (Cocinero)

Genaro (Camarero de Comedor)

Marí Luz (Camarera de Piso)...".

DÉCIMO QUINTO.- Que en fecha 1.3.1999 se produjo la subrogación del personal de la empresa Paradores de España, S.A., con nº de patronal 35/027674/04, al Organismo Autónomo de carácter comercial de este Cabildo Insular de Fuerteventura, denominado Patronato del Parador de Turismo de Fuerteventura con nº de patronal 35/1045464/39.

DÉCIMO SEXTO.- La plantilla del Personal Laboral del Patronato en el momento de tramitarse el ERE estaba compuesto por 15 trabajadores (folio 111).

DÉCIMO SÉPTIMO.- En concreto los trabajadores afectados son los siguientes:

Onesimo (Cocinero)

Encarna (Ayte. Camarera/o)

Nicolasa (Recepcionista)

Zaira (Camarera de Piso)

Belen (Camarera de Comedor)

Celsa (Camarera de Piso)

Irene (Camarera de Piso)

Raquel (Fregadora)

María Purificación (Camarera de Comedor)

Elisabeth (Pinche)

Macarena (Fregadora)

Argimiro (Aux. Ofic. y Almacén)

David (Cocinero)

Genaro (Camarero de Comedor)

Marí Luz (Camarera de Piso)

DÉCIMO OCTAVO.- Todos los trabajadores afectados fueron subrogados en su día, no existiendo ningún trabajador que no proceda de Paradores Nacionales.

DÉCIMO NOVENO.- El Presupuesto del Cabildo Insular de Fuerteventura para el ejercicio del 2013 reduce a 100.000 la aportación al Patronato lo que supone una reducción en torno a un 76,24% en relación con el ejercicio anterior (hecho conforme).

VIGÉSIMO.- El 8.2.2013 el Patronato comunicó a la representante de los trabajadores, a la Dirección General de Trabajo y a la Dirección General de la Función Pública de Canarias la apertura del periodo de consultas para extinguir los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla.

VIGÉSIMO PRIMERO.- El 11.2.2013 (folio 71) se lleva a cabo la primera reunión del periodo de consultas donde se establece el calendario de reuniones, y en el curso de la negociación se hace las siguientes manifestaciones: ".Manifiestan estos representantes que el Patronato se está abierto a buscar las soluciones que puedan contribuir a que la desvinculación laboral que llevará consigo la decisión, sea lo menos lesivo para las personas afectadas, puesto que se está en un proceso de la disolución del Patronato del Parador, esto es, la finalización de la actividad, siendo este el marco de negociación que ha previsto la actual legislación laboral.

La RLT plantea que la solución pasa por la recolocación de los trabajadores, puesto que la extinción de los contratos de trabajo son traumáticas para estos, dado la edad de la mayoría de los afectados, las exiguas prestaciones básicas que por desempleo se quedarían percibiendo."

VIGÉSIMO SEGUNDO.- El 14.2.2013 (folio 73) se celebró nueva reunión en el curso de la misma, la empresa hace la siguiente manifestación:



En cuanto a las posibilidades de recolocación, se indica que la entidad está en proceso de disolución, que concluirá su actividad con carácter indefinido por las causas alegadas en la memoria explicativa, y por tanto se carece de tal posibilidad.

Realizan la siguiente oferta que tiene como propósito atenuar las consecuencias para la medida de las personas afectadas, y que se detalla a continuación:

La indemnización legal se mejora, ampliando el tope a 14 mensualidades.

Como indemnización diferida, se abonará mensualmente el 10% del importe de la Base Reguladora que servirá para regular las prestaciones básicas de desempleo, entre el periodo comprendido al 7º) y 24º) mes de percepción de dichas prestaciones.

Se concertará un Plan de Recolocación con una entidad especializada que contribuya a la búsqueda de empleo, que se entrega en este a la RLT.

Todo ello, además del Convenio Especial que se suscribirá con la TGSS que afectará a todas las personas que tengan 55 años de edad.

Frente a ello la representación de los trabajadores insiste en la adscripción de las personas afectadas al Patronato de Turismo o al propio Cabildo, de lo que dicen, existen precedentes.

VIGÉSIMO TERCERO.- El 20.2.2013 se celebra nueva reunión (folio 75) del siguiente tenor literal:

".La RLT hacen la siguiente contra oferta:

1. Indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, sin tener en cuenta lo que pudiera aportar el FOGASA a cada uno de los trabajadores los representantes del Patronato reiteran a imposibilidad de ofrecer medidas uno de los trabajadores.

2. Además, entre el 7º y 24º en el que perciban prestaciones por desempleo, se les abonará a los trabajadores afectados, en concepto de indemnización diferida, una cantidad mensual equivalente al 20% de la base reguladora que sirvió para determinar el importe de las prestaciones básicas por desempleo.

3. Recolocación de la trabajadora Doña Nicolasa .

Los representantes de Patronato manifiestan que dichas aspiraciones son inasumibles en el orden económico.

Los representantes del Patronato reiteran la posibilidad de ofrecer medida de recolocación interna, movilidad geográfica y/o funcional y cualquier otra en el orden interno que pudiera evitar o reducir el número de extinciones de contratos de trabajo, puesto que se trata de un cierre de actividad por su inviabilidad económica y el incumplimiento que de las normas de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera supone mantener la situación actual.

Por ello, ha centrado su esfuerzo negociador en este periodo de consultas en la búsqueda de soluciones tendentes a 'atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados', y ofrece el siguiente elenco de posibilidades a saber:

1) Se concertará un Plan de Recolocación con una entidad especializada que contribuya a la búsqueda de empleo, cual fue entregado en la pasada reunión.

2) Se ofrecen las siguientes alternativas, a elección de los trabajadores,

OPCIÓN A).

. El tope legal 12 meses de salario de la indemnización se aumenta a 18 meses por doce días.

. Además, se incrementa la indemnización, pagadera de forma diferida, que se abonará mensualmente, por valor el 10% del importe de la base reguladora que servirá para calcular las prestaciones básicas de desempleo, entre el periodo comprendido al 7º y 24º mes de percepción de dichas prestaciones.

. El Convenio Especial con la Seguridad Social se suscribirá, en los términos previstos en el artículo 51.9 del TRLET , para todos los trabajadores que tengan o cumplan 55 años de edad en el año 2013, que afectaría a dos trabajadores respecto a los que ya han cumplido dicha edad.

OPCIÓN B).

. El tope legal 12 meses de salario de la indemnización se aumenta a 15 meses por doce días.

. Además, se incrementa la indemnización, pagadera de forma diferida, que se abonará mensualmente, por valor el 10% del importe de la base reguladora que servirá para calcular las prestaciones básicas de desempleo, entre el periodo comprendido al 7º y 24º mes de percepción de dichas prestaciones.



. El Convenio Especial con la Seguridad Social se suscribirá, en los términos previstos en el artículo 51.9 del TRLET, para todos los trabajadores que tengan o cumplan 55 años de edad en el año 2013 y 2014, que afectaría a cinco trabajadores respecto a los que ya han cumplido dicha edad.

OPCIÓN C).

. La indemnización será la legal el tope de 12 mensualidades por 12 días.

. Además, se incrementa la indemnización, pagadera de forma diferida, que se abonará mensualmente, por valor el 10% del importe de la base reguladora que Servirá para calcular las prestaciones básicas de desempleo, entre el periodo comprendido al 7º y 24º mes de percepción de dichas prestaciones.

. El Convenio Especial con la Seguridad Social se suscribirá, en los términos previstos en el artículo 51.9 del TRLET, para todos los trabajadores que tengan o cumplan 55 años de edad en el año 2013, que afectaría a cinco trabajadores respecto a los que ya han cumplido dicha edad, y el Convenio se suscribirá hasta que cada uno de los trabajadores cumplan la edad de 63 años, lo que beneficiará a la totalidad de los afectados, y que se encuentren en tal circunstancia.

La RLT trasladará a los trabajadores estas alternativas, y dará debida respuesta en la próxima reunión, que queda fijada para el próximo día 25 de Febrero de las 10:00 horas, en Salón Maxorata del Hotel Playa Blanca, con el propósito de dar por concluido el periodo de consultas."

VIGÉSIMO CUARTO.- El 25.2.2013 se celebra la última reunión que concluye sin acuerdo.

La representación de los trabajadores rechaza la propuesta del Patronato y vuelve a plantear la contraoferta anterior.

Así propone: ".Recolocación temporal de todos trabajadores en otros patronatos del Cabildo de Fuerteventura, a considerar que no contradice la legislación imperante y en concreto la Ley de Bases ni el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los entidades locales, ni contradice los informes evacuados por el Cabildo ni en este expediente ni con anterioridad al presente procedimiento.

Y ante las manifestaciones de los representantes del Patronato de no poder atender dicha propuesta, como alternativa se ratifican en la planteada en la reunión anterior, que se reitera:

1. Indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades, sin tener en cuenta lo que pudiera aportar el FOGASA a cada uno de los trabajadores.

2. Además, entre el 7º y 24 en el que perciban prestaciones por desempleo, se les abonará a los trabajadores afectados, en concepto de indemnización diferida, una cantidad mensual equivalente al 20% de la base reguladora que sirvió para determinar el importe de las prestaciones básicas por desempleo.

3. Recolocación de la trabajadora Doña Nicolasa .

Los representantes de la empresa manifiestan que esta propuesta supone incrementar un 235% la indemnización y que la propuesta del Patronato supone una mejora con relación a las indemnizaciones legales y convenios especiales con la Tesorería en un 88% y la propuesta de los trabajadores la encarecen en un 147%.

Plantea la representación del Patronato la posibilidad de que cada trabajador opte por la alternativa que más le convenga a lo que se opone la representación legal de los trabajadores se dá entonces por concluido el periodo de consultas sin acuerdo.

VIGÉSIMO QUINTO.- La Inspección de Trabajo emitió el preceptivo informe.

VIGÉSIMO SEXTO.- No consta el resultado de los ejercicios económicos durante los años 2000 a 2007, ni las aportaciones del Cabildo, si las hubo.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Durante los años 2008 a 2012 la gestión del Parador ha sido altamente deficitaria, de tal forma que el Cabildo ha tenido que aportar año tras año en torno a un 60% de la totalidad de los derechos económicos, equilibrando así los desfases económicos en la gestión del Hotel (informe de la intervención citado).

VIGÉSIMO OCTAVO.- El resultado presupuestario de los años 2008 a 2012, si se eliminan las aportaciones realizadas por el Cabildo sería negativo por importe de 1.996.316,91 . (Informe citado de la intervención).

VIGÉSIMO NOVENO.- Los ingresos por servicios de hostelería (hospedaje, restaurante, bar y otros servicios) constituyen:

a) En el 2008 el 44,79% del total de derechos reconocidos,

En el año 2009 el 37,94%;



En el 2010 el 36,58%; y

En el 2011 el 37,05; cubriendo el resto del presupuesto hasta el 100% la aportación del Cabildo.

TRIGÉSIMO.- El informe de la fiscalización de los organismos autónomos dependientes de las Entidades Locales del Pleno de la Audiencia de Cuentas de Canarias, aprobado en sesión de 29.6.2012 (folios 297 y siguientes) contiene la siguiente recomendación:

"Dado el alto número de Organismos Autónomos existentes y no siempre suficientemente justificados, sobre todo en algunas Entidades, sería recomendable poner en marcha un proceso de reorganización de los mismos, especialmente en el actual contexto de austeridad, bajo los principios Constitucionales de eficiencia, economía y estabilidad presupuestaria, procediendo a una reducción de su número mediante la extinción de aquellos cuya permanencia no se justifica por razones de interés público y, además, suponen un coste presupuestario. Contribuyendo a conseguir un Sector Público más racional y simplificado."

TRIGÉSIMO PRIMERO.- En los años 2006 y 2007 el Cabildo de Fuerteventura acordó la tramitación de un expediente de contratación de obra pública para la explotación y gestión del citado Hotel, sacándolo a licitación pública (2006 y 2007), siendo declarado desierto en ambos casos por falta de licitadores.

En el año 2007, a la vista de la falta de licitadores se inicia un procedimiento negociado sin publicidad que queda desierto al no haber concurrido al mismo ningún licitador, (memoria explicativa).

TRIGÉSIMO SEGUNDO.- El Cabildo de Fuerteventura cuenta con 4 entes dependientes de la Administración que son:

El Consejo Insular de Aguas.

El Patronato de Turismo de Fuerteventura.

El Patronato del Parador de Turismo de Fuerteventura y,

El Parque Tecnológico de Fuerteventura S.L. (folio 393).

TRIGÉSIMO TERCERO.- Según el Plan Económico Financiero 2012/2014 del Cabildo (folio 390 y siguientes): ".Tanto el Cabildo de Fuerteventura como el Patronato de Turismo y el del Parador presentan sus cuentas en situación de desequilibrio, al resultar las operaciones no financieras con saldo negativo. Por ello, es necesario elaborar un Plan Económico-Financiero que permita corregir dicha situación."

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Plantea la parte demandante la pretensión de que la Sala declare ajustado a derecho el despido colectivo acordado por ella tras un periodo de negociación que concluyó sin acuerdo y que afecta a la totalidad de la plantilla (unos 15 trabajadores).

A ello se opone la representación de los trabajadores que no ha impugnado colectivamente la decisión extintiva empresarial, pero comparece en autos para negar la mayor, oponiéndose a la legalidad de la medida.

Sostiene como argumentos de oposición:

Que el periodo de consultas debió de hacerse con el Cabildo.

Que no hubo voluntad negociadora.

Que no se entregó la documentación exigida legalmente.

Que no se destinó nunca al objeto que se pactó inicialmente que era el de Hotel-Escuela.

Por razones obvias procede examinar en primer lugar todo lo relativo a la observación de los requisitos formales en la negociación, pues su omisión determina la nulidad del despido según el art. 124.11 de la LRJS, se afirma:

Por lo que respecta al periodo de consultas y negociación de buena fe la doctrina y la propia jurisprudencia han elaborado un cuerpo de doctrina que cabe resumir en los siguientes términos:

".1) En cuanto a la no realización del periodo de consultas:

La doctrina viene entendiendo que se infringe esta exigencia formal esencial:

Cuando no se celebra el periodo de consultas.

Cuando las consultas no se ajustan al contenido mínimo: evitar o reducir los despidos y atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento.



Cuando la comunicación de la apertura del periodo no se hace por escrito, aunque tal defecto es subsanable.

Cuando la comunicación del periodo no apertura no se hace llegar a todos los representantes legales de los trabajadores o a la Autoridad Laboral, aunque tal defecto es igualmente subsanable.

Cuando el escrito de comunicación de apertura no tiene el contenido previsto en el art. 51.2.a) del Estatuto de los Trabajadores .

Cuando no se acompaña la memoria explicativa.

Cuando no se remita a los representantes de los trabajadores la decisión final del despido y las condiciones del mismo."

2) En cuanto a la no negociación de buena fé:

Como ya se dijo, prescribe el artículo 51.2 ET que "el despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores ...(que)... deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad".

Dicho precepto transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 julio, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos y cuya finalidad es asegurar la información, la consulta y la participación de los trabajadores, que deberá desarrollarse mediante la utilización de mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados Miembros.

En términos similares el artículo 11.1.p.2 Real Decreto 801/2011 , que añade en su p.3 "durante este periodo, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo, fijando, a la apertura del periodo de consultas, un calendario de reuniones a celebrar dentro de dicho periodo y aportando para ello cuantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados...".

Sobre el contenido de este "deber de negociar de buena fe" se pronuncia la STS 16 noviembre 2012 (recurso 236/2011 ) (resultando irrelevante su referencia a un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo). En ella se dice:

"Se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al periodo de consultas... configurándolo no como mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe. Como ya tuvo ocasión de señalar esta Sala en sentencia de 30 junio 2011 (Rec. 173/2010 ), aun cuando en el precepto legal no se impone un número mínimo de reuniones, habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y puedan participar en la conformación de la misma, aportando propuestas o contrapropuestas, con voluntad de diálogo y de llegar a un acuerdo, lo que obliga a la empresa..., en el marco de la obligación de negociar de buena fe, (a) facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria, incumbiendo igualmente a la empresa la carga de la prueba de que... ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentados los requisitos expuestos".

Roqueta Buj en su estudio sobre "El derecho de negociación colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público" delimita el "deber de negociar de buena fe", siendo sus consideraciones extrapolables al caso: "El deber de negociar de buena fe constituye una obligación de medio con un contenido positivo y otro negativo. Del lado positivo, supone que las partes han de tener la posibilidad de alegar lo que consideren oportuno, aportar propuestas, y de tener contactos o conversaciones con carácter previo a la adopción del acuerdo o acuerdos y que están obligadas a observar una conducta que haga posible la conclusión del Pacto o, en su caso, del Acuerdo, esto es, a realizar todos los esfuerzos que estén en su mano para llegar a un compromiso, transigiendo dentro de sus posibilidades y justificando su negativa a aceptar las observaciones de la contraparte. Desde el segundo, la buena fe supere evitar las obstrucciones, esto es, no simular que se negocia cuando no se está dispuesto a convenir, no dilatar las negociaciones, suministrar razones consistentes y ofrecer una contrapropuesta razonable. Implica no usar de intimidación, maquinaciones dolosas ni claro aprovechamiento por una de las partes del error en que la otra puede incurrir. Comporta también evitar por ambas partes posiciones absurdas, negativas o tendentes a desestabilizar la propia negociación".

En línea con ello la doctrina ha resumido, desde la perspectiva de la obligación de negociar de buena fé que impone el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores en los Convenios Colectivos y que es aplicable al concepto de



negociación de buena fé del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores y del Reglamento, lo que ha de entenderse por tal en los siguientes terminos:

Deber de coherencia: la buena fe exige a las partes ser consecuentes con sus propias posiciones y no alterarlas sustancialmente de un día para otro ( STS 3 febrero 1998 ; Rj 1998\1428).

La buena fe es contraria a los engaños, maquinaciones fraudulentas, actos violentas sobre personas o cosas durante las deliberaciones (vid art 89. 1.4 ET ).

La buena fe implica un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones ( STS 3 febrero 198 Rec 121/97 , 1 marzo 2001 , Reco 2019/2000 , etc).

El abandono injustificado del período de consultas por el empresario es constitutivo de mala fe (STSJ Andalucía 5/05/1 993 AS 1993\2366).

El silencio de una de las partes ante las propuestas de la otra infringe la buena fe ( STSJ Cantabria 29/11/94 AS 1994\4191).

Infringe la buena fe acudir a la negociación con una única oferta definitiva e irrevocable a falta de cuya aceptación se da por cerrado el proceso negociador (vid STC 107/2000 de 5 de mayo ).

No basta la apertura del período de consultas y la celebración de reuniones desprovistas de contenido real para entender que concurre buena fe ( STC 107/00 y STSJ Cataluña 31/01/03 AS 2003\578.

5) La buena fé no obliga a alcanzar acuerdos, ni obliga a negociar indefinidamente hasta alcanzarlos: STS 17 de noviembre de 1998 (RJ 1998, 9750) ( STS 22 mayo 2006 ; RJ 2006\4567).

6) La buena fe no obliga a reanudar las conversaciones una vez finalizadas, salvo que se plantee una plataforma negociadora novedosa» (SST de fechas 1.03.2001, Rec. 2019/2000 [RJ 2001, 2929] y 30.09.1999 [RJ 1999, 8395], entre otras muchas).

7) La buena fe no obliga a mantener en todo momento las ofertas hechas durante las consultas que no hubieran sido objeto de acuerdo (STS 19 junio 191 (RJI991\5155).

8) Se puede estimar infringido el deber de buena fe cuando el empresario después de iniciar el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores acude a las representaciones sindicales, o viceversa, (vid Tribunal Supremo (Sala 42) ST de fecha 29.01.2004, Rec. 8/2003 (RJ 2004, 958)). La negativa a negociar con ciertas representaciones sindicales en detrimento de otras infringe la buena fe ( STS 3/06/99 , RJ1999 \6734).

9) La condición de ente público del empleador y su sumisión a la normativa presupuestaria no le exime del deber de negociar de buena fe ( STS 14 marzo 2006, Rec. 99/05 ).

10) Se entiende infringida la buena fe y cometido abuso de derechos cuando tras un expediente de regulación temporal, en que se acuerda la suspensión de contratos de trabajo renunciando la empresa a efectuar despidos en un determinado período, dentro de ese período se efectúan despidos colectivos ( STSJ Madrid 11 julio 2012; Sección 6, demanda 22/2012 ." .

A partir de lo expuesto la alegación de la parte demandada ha de ser desestimada, pues del relato fáctico resulta que hubo negociación y esta fue de buena fé.

El problema principal es que los trabajadores planteaban como hipótesis prácticamente única la de la reincorporación al Cabildo, lo que no era aceptado por este; de tal forma que no hasta la tercera reunión que la representación de aquella hace una propuesta real de 30 días por año con el tope de 42 mensualidades que supone, habida cuenta las antigüedades que prácticamente todos cobren el tope, incluyendo en la propuesta que ello se percibiría con independencia del 40% del FOGASA, y con una indemnización diferida.

Frente a ello el Patronato ofrece 3 alternativas u opciones (folio 76), sin que en la cuarta y última sesión haya acuerdo al mantener las partes su postura.

El análisis de si hubo o no negociación ha de partir de un dato esencial, a saber, la situación de crisis económica permanente que viene padeciendo el Patronato.

La Sala no tiene datos económicos relativos al periodo 2000 a 2008, pero la sensación es que el mismo siempre ha sido deficitario, y prueba de ello es que en los años 2006 y 2007 se intentó hasta en 3 ocasiones su licitación para su explotación por terceros quedando desierto.

Pero es que según los informes obrantes en autos desde el año 2008 el Cabildo viene aportando en torno a un 60% del capital necesario para la subsistencia del Parador.



Desde esta perspectiva es comprensible el planteamiento inicial del Patronato que considera que la actividad es económicamente inviable y decide cerrar el Parador.

La negociación pues se hace desde el planteamiento inicial de cierre por inviabilidad del negocio, debido a la desaparición de la aportación del Cabildo, que tiene su origen en el cumplimiento de los objetivos de déficit que establece la Ley de estabilidad financiera.

Desde esta perspectiva se ofrecen una serie de opciones a los trabajadores que supone una mejora importante del mínimo legal y que no se aceptan por estos, que insisten en la recolocación como objetivo final; pretensión esta que acompañan con una pretensión económica manifiestamente inviable y muy lejana de la propuesta empresarial.

Ha existido periodo de consultas y negociación de buena fé, en los términos que la propia Ley exige.

En cuanto a la falta de documentación, estima la Sala que la alegación ha de decaer, pues el examen de la memoria explicativa, donde se indica la documentación anexa, pone de manifiesto el cumplimiento de la exigencia legal.

En efecto, los arts. 34 y siguientes del R.D. de despido colectivo regulan las normas específicas para los despidos colectivos del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público; y en concreto los arts. 38 y 39 disponen:

El art. 38 dispone: ".Artículo 38. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, además de la documentación especificada en el artículo 3, la siguiente información:

- a) Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.
- b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

El art. 39 dispone: ".Artículo 39. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.

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 sobrevenida 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..."

A su vez, el art. 3 del mismo R.D., al que remite el art. 38 dispone:

".Artículo 3. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.

1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.



c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a ) y b) del Estatuto de los Trabajadores ..".

Examinada la documentación aportada es evidente que la parte actora cumplió con ello durante el periodo de consultas, al poner a disposición de los trabajadores:

"I. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DEL EJERCICIO 2011, AUDITADO POR LA AUDIENCIA DE CUENTAS DE CANARIAS.

II. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DEL EJERCICIO 2012, CON INFORME DE LA INTERVENCIÓN.

III. INFORME DE LA INTERVENCIÓN DE FECHA 29-6-2012 RELATIVO A LOS RESULTADOS ECONÓMICOS DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DEL PATRONATO DEL PARADOR DE FUERTEVENTURA EN LOS EJERCICIOS PRESUPUESTARIOS LIQUIDADOS 2008, 2009, 2010 Y 2011, ASÍ COMO LA ESTIMACIÓN DEL 2012.

IV. CERTIFICACIÓN DE LA SESIÓN DEL CoNsDo RECTOR DEL PATRONATO DEL PARADOR DE TURISMO DE FUERTEVENTURA DE 21- 12-2012, POR EL QUE SE INSTA LA INCOACIÓN DE EXPEDIENTE DE DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN POR INVIABILIDAD ECONÓMICA.

V. CERTIFICACIÓN-INFORME DE LA INTERVENTOR DEL CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA QUE SEÑALA QUE EN EL PLAN ECONÓMICO-FINANCIERO 20 12-2014 NO SE CONTEMPLA APORTACIÓN AL PATRONATO DEL PARADOR DE TURISMO DE FUERTEVENTURA.

VI. INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE LAS ENTIDADES LOCALES, EJERCICIO 2010, APROBADO POR EL PLENO DE LA AUDIENCIA DE CUENTAS DE CANARIAS EL 26-9-2012.

VII. RELACIÓN DEL PERSONAL QUE HA PRESTADO SERVICIOS EN EL PATRONATO DEL PARADOR DE FUERTEVENTURA EN EL ÚLTIMO AÑO."

Procede por ello rechazar la alegación de insuficiencia de la documentación entregada.

Por lo que respecta a la alegación de responsabilidad del Cabildo:

Por lo que respecta a la alegación de que debió negociarse con el Cabildo hay que destacar en primer lugar que nada de eso se plantea durante la negociación.

Es después de presentada la demanda cuando la parte demandada solicita que se amplíe la demanda contra el Cabildo, argumentando: ".Que habiendo recibido cédula de citación con fecha 09.05.2013, por medio de la cual se emplaza a mi poderdante para su asistencia los actos de juicio, el próximo día 21 de Mayo a las 10,30, interesa el derecho a esta parte y, en aras de no generar indefensión a la misma, sea requerida la actora Patronato del Parador de Turismo de Fuerteventura, a fin de que AMPLIE LA DEMANDA en contra del CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA (con domicilio a efectos de notificaciones en la calle Primero de Mayo 39, 35600 Puerto del Rosario) o, en su defecto, sea notificada la misma por medio de la Sala al cual tengo el honor de dirigirme para que se persone y se muestre parte en el procedimiento, toda vez que ha sido demandada en cada uno de los despidos individuales al entender que son personal de la Corporación, por lo que es esencial que sea parte demandada en el presente procedimiento."

En todo caso hay que destacar:

a) Que el Patronato es organismo autónomo.

Que tiene personalidad jurídica propia.

Que los trabajadores transferidos de Paradores Nacionales, han prestado servicios siempre para el Patronato en el propio Parador.

Que no consta ni confusión de plantillas, ni confusión patrimonial, llevando la gestión del Parador el Patronato de modo absolutamente autónomo.

Que el Patronato tiene sus propios recursos que gestiona con autonomía, a través del presupuesto propio.

Que el Cabildo (según los propios Estatutos del Patronato) tiene una función de intervención y tutela del Patronato, habida cuenta que es un organismo autónomo suyo (art. 27 y siguientes de los Estatutos).

La parte no ha hecho prueba alguna de entidad para acreditar que existe la confusión patrimonial y de plantilla que permitirían afirmar la existencia de grupo empresarial patológica.

La relación que existe entre Cabildo y Patronato es la que resulta del hecho de ser este un organismo autónomo de aquél que debe fiscalizarlo por imposición de la Ley.

No hay más datos que permitan afirmar que los trabajadores del Patronato lo son también del Cabildo, lo que, además, excluye el propio art. 19 de los Estatutos de aquél cuando dispone: ".La prestación de servicios laborales en el Patronato no generará derecho alguno para la adquisición de la condición de funcionario del Cabildo ni de personal laboral fijo del mismo..".

No hay pues confusión de plantilla, perteneciendo los trabajadores al Patronato al serlo del Parador, donde prestan sus servicios ininterrumpidos desde hace como mínimo 22 años el trabajador con menos antigüedad y 43 años el que tiene más antigüedad.

Procede por ello también la desestimación de la alegación en cuanto a este punto.

C) Por lo que respecta a la causa económica y al no cumplimiento de la finalidad del Patronato.

Plantea también en el juicio, (cosa que no había hecho antes) que el Parador nunca funcionó como Hotel Escuela, pese a ser ese el objeto según los Estatutos.

Siendo ello cierto estima la Sala que es irrelevante de cara al despido colectivo, y ello porque aunque fuese Hotel Escuela ello no impediría su cierre si se dá la situación económica negativa que según la Ley permite el recurso al despido colectivo.

En el año 1999 el Cabildo recibe, a través del Patronato, el Parador y continúa su explotación con la misma plantilla (que subroga) y que es a la que ahora afecta el despido colectivo.

Durante todo este periodo nadie ha cuestionado el funcionamiento ni la finalidad de dicho Parador, y los primeros que no lo han cuestionado son los trabajadores, ni sus representantes que han conocido desde siempre los problemas económicos del Parador, que resultaba de la baja ocupación del mismo.

La alegación en este momento de que no se ha respetado el objeto del Patronato no es más que una excusa o argumento pobre para intentar cuestionar un despido colectivo que basado en causas económicas resulta muy difícil combatir negando la existencia de esta causa.

Lo cierto es que en el año 2013, la gestión económica sigue siendo deficitaria, y a ello se añade que el Cabildo, en el marco de la Ley de estabilidad presupuestaria prácticamente suprime su aportación lo que hace inviable la empresa que ya lo era pero que sobrevivía a base de las aportaciones anuales del Cabildo.

La citada Ley 2/2012 establece los principios de estabilidad presupuestaria (art. 3); y sostenibilidad financiera (art. 4).

En línea con ello el art. 11 dispone que ninguna Administración Pública podrá incurrir en déficit estructural definido como déficit ajustado del ciclo, neto de medidas excepcionales y temporales; añadiendo que las corporaciones locales deberán mantener una posición de equilibrio o superávit presupuestario.

En ese nuevo marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera que establece la Ley el Cabildo ha elaborado su plan económico- financiero 2012/2014, en cuyo marco se incluyen las medidas de supresión de entes públicos con déficit crónico.

Estima por ello la Sala que el Patronato ha cumplido con las formalidades en relación con el despido colectivo; estima además que existe causa económica que justifica el mismo y considera que el Cabildo que ha comparecido y alegado su falta de legitimación pasiva ha sido correctamente emplazado al alegar la demandada que era la verdadera responsable de los despidos ya que, según ella, los trabajadores pertenecían al Cabildo.

Ello implica que el Cabildo ha de estar en el procedimiento, y, por tanto, esta legitimado pasivamente, porque caso de prosperar la alegación habría que desestimar la demanda al considerar que el Cabildo debía ser parte en el expediente de extinción.



La Sala llega a la conclusión contraria y estima que el Cabildo no tiene responsabilidad en tales despidos, pero en todo caso tiene legitimación "ad procesum" pues la parte afectada le imputa responsabilidad, y de prosperar tal planteamiento estaría afectada por el pronunciamiento de la sentencia, lo que obliga a llamarla a la litis sin perjuicio de absolverla a la vista de los razonamientos antes expuestos.

Procede por todo ello la estimación de la demanda.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

### FALLAMOS

Estimamos la demanda de Despido Colectivo, interpuesta por el PATRONATO DEL PARADOR DE TURISMO DE FUERTEVENTURA, contra D<sup>a</sup> Belen y el CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA y declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva del citado Patronato.

Notifíquese esta Sentencia a las partes en legal forma, y al Ministerio Fiscal; y a los trabajadores que pudieran resultar afectados y hayan comunicado su domicilio a la Autoridad Laboral y a la Entidad Gestora de la prestación por desempleo.

Comuníquese la Sentencia a la Autoridad Laboral competente,

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que podrá prepararse en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante esta Sala el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el deposito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BANESTO cta. número: 3537/0000660/0011/13 a nombre de esta Sala.

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.