



Roj: **STSJ M 7914/2015 - ECLI:ES:TSJM:2015:7914**

Id Cendoj: **28079340012015100562**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/06/2015**

Nº de Recurso: **333/2015**

Nº de Resolución: **519/2015**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA JOSE HERNANDEZ VITORIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 7914/2015,**
STS 2446/2017

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34011530

NIG : 28.079.00.4-2015/0020201

Procedimiento Despidos colectivos 333/2015

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA

DEMANDA número: DSC 333/2015

Sentencia número: 519/2015

J

Ilmo. Sr. D. JAVIER JOSÉ PARIS MARÍN

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ ALLER

Ilma. Sra. D^a. MARIA JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA

En la Villa de Madrid, a 12 de junio de dos mil quince.

Habiendo visto en esta Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En la DEMANDA nº 333/2015, interpuesta por el Letrado D. FRANCISCO GARCÍA CEDIEL en nombre y representación de "CGT", DEMANDA nº 334/2015, interpuesta por la Letrada D^a. ANA COLOMERA ORTIZ en



nombre y representación de "CCOO", y en la DEMANDA nº 337/2015, interpuesta por el Letrado D. FRANCISCO GARCÍA CEDIEL en nombre y representación de "UGT", contra "UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID", ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. MARIA JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA.

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 28/4/2015 tuvieron entrada en este Tribunal demanda presentada por "CGT" contra "UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID" y demanda presentada por "CCOO" contra la misma demandada, ambas en materia de DESPIDO COLECTIVO.

Con fecha 29/4/2015 tuvo entrada en este Tribunal demanda presentada por "UGT", la cual también reclamó por el concepto de DESPIDO COLECTIVO contra la citada Universidad.

SEGUNDO.- Admitida la demanda a trámite, se dictó **decreto** señalándose para los actos de conciliación y/o de juicio, en su caso, el día 2/6/2015 con el resultado que consta en el Acta levantada al efecto.

TERCERO : En la tramitación de los presentes autos se han observado los trámites legales.

HECHOS DECLARADOS PROBADOS

Nº1.- La Universidad Politécnica de Madrid (en adelante "**UPM**") es una entidad de derecho público con vinculación administrativa a la Comunidad de Madrid (en adelante "CM"), cuyos Estatutos fueron aprobados por Decreto 74/2010, de 21 de octubre, del Consejo de Gobierno de esa Comunidad, siendo publicados en el BOCAM de 15 de noviembre de 2010.

Nº 2.- Por acuerdo del Consejo de Gobierno de la **UPM** de 24 de septiembre de 2012 se tomaron una serie de medidas, entre las cuales: supresión de la convocatoria de acción social para 2012, incremento de cánones, supresión de complementos a excargos de la Universidad, conversión de contrato de determinados profesores de jornada completa a jornada parcial, supresión de ayuda vestuario al personal de administración y servicios (en adelante "PAS", definido en el art. 158 de los Estatutos de la **UPM**), reducción de cantidad destinada a plan de formación, reducción de ayudas a asociaciones sindicales y de jubilados, reducción de crédito presupuestario para becas y actividades culturales y deportivas, supresión de uso de taxi para recorridos en Madrid cuando exista alternativa de transporte público, supresión de prórrogas de edad de jubilación más allá de 65 años para personal funcionario salvo excepciones legales (folios 32 y ss EA).

Nº 3.- Por acuerdo del Consejo de Gobierno de la **UPM** de 9 de marzo de 2013 se tomaron nuevas medidas, entre las cuales: 1º) Amortización a 31 de julio de 2013 de las plazas ocupadas interinamente por personas de 65 o más años. 2º) Reducción de un 5% del complemento por cargo académico de determinados puestos universitarios. 3º) Reducción en ciertos casos de contratos de profesores asociados. 4º) Modificación de la relación de puestos de trabajo (en adelante RPT). 5º) Por lo que se refiere al "PAS" se decidió, entre otros extremos: A) la amortización de 301 puestos de la RPT, de los cuales 145 correspondían a personal funcionario y 156 a personal laboral de los grupos A, B, C y D; B) crear una bolsa de trabajo con las personas cesadas para ser llamadas preferentemente según las necesidades de la Universidad; c) proponer la redistribución del personal de carrera o fijo (folios 33 a 36 EA).

Nº 4.- En marzo de 2013 se notificó a los 156 trabajadores laborales afectados por la medida de amortización de puestos de trabajo antes indicada la extinción de sus relaciones laborales. Impugnada esta decisión mediante demanda de despido colectivo ante este Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se desestimó por sentencia de 14 de junio de 2013 (folios 38 a 44 EA) .

Nº5.- Recurrida la indicada resolución judicial ante el Tribunal Supremo, fue revocada por sentencia de 24 de junio de 2014 (casación 217/13), por entender que las extinciones en ella enjuiciadas debían haberse tramitado a través de expediente de despido colectivo (folios 46 a 56 EA).

Nº 6.- En reunión del Pleno del Consejo Social de la **UPM** celebrada el 29 de julio de 2013 fue aprobado el Plan económico-financiero de reequilibrio de la **UPM** para el periodo 2012/2016, dando cuenta de los gastos (situación existente en ese momento, evolución de la situación financiera en el periodo 2013/2016 en materia de gastos de personal, gastos corrientes y bienes y servicios, subvenciones, inversiones), ingresos, cuantificación del efecto de las medidas correctoras incluidas en el Plan y evolución financiera de la Universidad en los años 2013/2016 (folios 676 a 713 de autos).

Nº 7.- El 25 de julio de 2014 se celebró una reunión entre la gerencia de la **UPM** y el comité de empresa para información y consulta del cumplimiento de la citada sentencia del Tribunal Supremo (folios 58 a 61 EA).



Nº 8.- La **UPM** notificó a los afectados por la sentencia referida en el ordinal 4º que el 1 de agosto de 2014 se procedería a su reincorporación laboral, si bien, dado el cierre de instalaciones universitarias entre los días 11 a 24 de agosto, se les concederían las vacaciones no disfrutadas más días de libre disposición desde la fecha de su despido, por un total de 42 días hábiles, con abono de los correspondientes salarios (hecho pacífico admitido de común acuerdo).

Nº 9.- El 30 de septiembre de 2014 se celebró una reunión entre la gerencia de la **UPM** y el comité de empresa, tratando nuevamente sobre el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014, manifestando la empresa que, terminado el período de vacaciones y disfrute de asuntos propios de 42 días antes mencionado, no resultaba posible la incorporación material de los trabajadores, de forma que seguirían percibiendo su salario sin prestación de servicios (hecho pacífico).

Nº 10.- La falta de ocupación de los trabajadores de referencia y entrega de nóminas y ficha de acceso a la **UPM** fue denunciada ante la inspección de trabajo, quien, tras las oportunas indagaciones, expidió diligencia donde reflejó que aquéllos estaban de alta en seguridad social y percibían con normalidad sus salarios, requiriendo a la Universidad para que les hiciese entrega del documento de nómina y tomara las medidas oportunas para poner fin a esa situación de provisionalidad (folios 1206 a 1208 EA).

Nº 11.- Mientras tanto, dado el tiempo transcurrido desde el despido llevado a cabo en marzo de 2013, numerosos trabajadores que se habían visto afectados por aquella medida habían interpuesto demanda individual de despido objetivo, llegando en numerosos casos a la extinción de su relación laboral, fuese por vía de sentencia basada en la aplicación del art. 286 LRJS, fuese por conciliación entre las partes procesales, fuese porque la **UPM** estimó la solicitud de extinción contractual instada al amparo del art. 50 ET (hecho conforme).

Nº 12.- En reuniones de 28 de octubre y 22 de diciembre de 2014 mantenidas entre la gerencia de la **UPM** y el comité de empresa volvió a abordarse el tema del cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014, sin llegar a ningún acuerdo (folios 1092 a 1108 y 1209 a 1211 EA).

Nº 13.- Por mail de 25 de enero de 2015 la **UPM** dirigió a los miembros del comité de empresa burofax comunicándoles su intención de iniciar procedimiento de despido colectivo así como los restantes periodos de consultas establecidos en el ET, a fin de que aquéllos determinasen los interlocutores sociales que intervendrían en representación de los trabajadores en el referido proceso y se pudiese proceder a la constitución de la correspondiente comisión representativa (folios 410 a 416 autos).

Nº 14.- En fecha 30 de enero de 2015 respondió el comité de empresa que delegaba su representación en las secciones sindicales para la formación de la comisión negociadora (417 a 421 autos).

Nº 15.- En febrero de 2015 se emitió Informe técnico por parte de la **UPM** detallando las medidas de ahorro adoptadas desde 2010, así como su repercusión en gastos de personal y en gastos corrientes en bienes y servicios (folios 1264 a 1271 EA).

Nº 16.- El 2 de febrero de 2015 la **UPM** remitió al "Servicio Público de Empleo" (en adelante "SPEE") de la "CM" solicitud de elaboración de Plan de recolocación externo de empleo en el despido colectivo que estaba previsto afectase a 70 trabajadores (folios 1273 a 1276 EA).

Nº 17.- El "Plan de medidas sociales de acompañamiento Social" elaborado por la **UPM** recoge: " crear una bolsa de trabajo con las personas afectadas por la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 (recurso de casación nº 217/2013), clasificadas por especialidades y categoría, para ser llamadas preferentemente según las necesidades de la Universidad y siempre respetando los límites impuestos por las leyes de presupuestos generales vigentes en relación con la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Además, la **UPM** pondrá todo el esfuerzo en que los trabajadores que finalmente resulten afectados por la extinción de su contrato de trabajo cuenten con un completo plan de recolocación externa.

Finalmente podrán ser objeto de estudio y negociación cualesquiera otras medidas que pudieran contribuir a paliar los efectos del presente procedimiento de despido colectivo, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la **UPM** en su calidad de Administración Pública " (folios 1283 y ss EA).

Nº 18.- El 2 de febrero de 2015 la **UPM** se dirigió a los miembros de la comisión negociadora representantes de los trabajadores comunicándoles que con efectos del día 4 de ese mes se procedería a la iniciación del preceptivo periodo de consultas para el procedimiento de despido colectivo, informando de los datos referidos a la plantilla. Igualmente se informó del criterio de selección de los trabajadores cuyo contrato se extinguiría: " trabajadores con contrato de interinidad por vacante afectados por la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 (recurso de casación nº 217/2013), cuya plaza se ha amortizado



en la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo acordada por el Consejo de Gobierno de la **UPM** en sesión extraordinaria de 9 de marzo de 2013, publicada en el Boletín de la **UPM** de fecha 14 de marzo de 2013, cuya legalidad ha sido confirmada hasta el día de hoy por los tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo". Los afectados en ese momento eran 69 trabajadores, que fueron relacionados nominalmente (folios 1285 a 1312 EA).

Nº 19.- El 4 de febrero de 2015 quedó formalmente constituida la comisión negociadora del despido colectivo, haciendo entrega la **UPM** a la parte social de: 1º) Memoria e Informe técnico, con sus anexos, explicativos de las causas organizativas del despido y su relación con los objetivos establecidos en la normativa sobre estabilidad presupuestaria. 2º) Acreditación de la solicitud dirigida al SPEE instando la elaboración de un plan de recolocación externa. 3º) Medidas sociales de acompañamiento. En este encuentro quedó concertado el oportuno calendario de reuniones, la primera de las cuales tendría lugar el día 11 de ese mes. Del acta correspondiente a esta reunión cabe destacar que la empresa manifestó que se iniciaba el plazo de negociación señalado legalmente y que el periodo de consultas debía comenzar a partir del día siguiente, 5 de febrero, oponiendo la representación de los trabajadores que la documentación que se les había dado el 4 de febrero debía haber sido entregada el día 2 y que el inicio del periodo de consultas debería comenzar a computarse a partir de la primera de las reuniones fijadas (folios 1318 a 1324 EA).

Nº 20.- También el 4 de febrero de 2015 la **UPM** requirió a la comisión negociadora de los trabajadores de la Universidad la emisión del informe previsto en el art. 64 a) y b) ET (folios 1278 a 1281 EA).

Nº 21.- El 11 de febrero de 2015 fue remitida por la **UPM** a la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la CM la documentación referida a la tramitación del expediente colectivo, entre la cual la solicitud dirigida a la Inspección de Trabajo a fin de evacuar informe (folios 1325 a 1336 EA).

Nº 22. - En febrero de 2015 se emitió informe social de la comisión negociadora del expediente de despido colectivo de la "**UPM**" (folios autos 508 a 514).

Nº 23.- Se celebraron reuniones entre las partes negociadoras los días 11, 18 y 25 del mes de febrero y los días 3, 4 y 6 de marzo. Todas ellas fueron grabadas en su integridad y posteriormente transcritas, dándose íntegramente por reproducidas, sin perjuicio de la mención singular a alguno de los extremos reflejados en ellas que llevaremos a cabo más adelante (folios 1388 a 1495 EA).

Nº 24.- La reunión el 6 de marzo de 2015 requiere mención especial, por su muy extenso contenido, dado que la negociación desarrollada ese día duró desde la 9:30 a la 0:00 horas del 7 de marzo, figurando transcrita a lo largo de 86 páginas, dentro de las cuales consta que la **UPM** no admitió la existencia de las 55 vacantes de las que hablaba la representación social, así como que en un momento determinado "*La Sección sindical CGT se retira de esta negociación por entender que lo que se plantea no es algo aceptable para las condiciones de los afectados por el ERE. Dicho esto, CGT se retira de la Mesa*". Consta también en ese acta que la empresa manifestó que en el plazo legal tomaría una decisión que sometería al preceptivo informe de la "CM", oponiéndose los trabajadores por razones de forma y fondo al cese de la negociación (documento nº 9 BIS -particularmente sus páginas 31 y 43- de los incorporados al CD aportado por la **UPM**, anexo al folio 205 de autos).

Nº 25.- Por escrito de 24 de febrero de 2015 la **UPM** se dirigió a la inspección de Trabajo y seguridad social solicitando su mediación en el despido colectivo, sin que ésta se llevase a cabo por no considerarse necesaria por la parte social (folios 771 y 772 autos y hecho 24 de la demanda de CCOO, folio 35).

Nº 26. - A las 00.03 horas del 7 de marzo de 2015 el rector de la **UPM** dirigió un mail a la comunidad universitaria informándole del resultado del despido colectivo (folios 644 a 646 autos).

Nº 27. - Por resolución de la Dirección General de Empleo de la CM de 6 de marzo de 2015 fue aprobado el plan de recolocación externa de la "**UPM**" (folios 507 a 1555 EA).

Nº 28. - El 27 de marzo de 2015 las Direcciones Generales de la Función Pública y de Presupuestos y Recursos Humanos de la "CM" aprobaron el informe relativo al procedimiento de despido colectivo de la "**UPM**", en sentido favorable a los términos propuestos por ésta, si bien con expresa mención a que la indemnización por extinción contractual sería la establecida legalmente (folios 1497 a 1502 EA).

Nº 29. - El 27 de marzo de 2015 la "CM" se puso en contacto telefónico con la "**UPM**", informándole de forma anticipada de la aprobación del informe referido en el anterior ordinal, que se iba a remitir materialmente esa mañana, razón por la que la Universidad convocó, también por vía telefónica, a los miembros de la comisión negociadora para las 13.30 horas de ese mismo día en un edificio del Rectorado, a fin de notificarles dicho informe, el cual tuvo entrada material en la sede de la "**UPM**" tras dicha convocatoria. Como quiera que los representantes de los trabajadores no acudieran a ésta, personal de la "**UPM**" se desplazó a las 13,45 horas a



los locales de las secciones sindicales y del comité de empresa para hacerles la referida entrega, sin hallar a nadie en esas sedes, produciéndose finalmente la notificación mediante correo electrónico, junto con la copia del acta de la reunión de 6 de marzo, decisión final de despido colectivo, lista de trabajadores afectados y Plan de recolocación externa (testifical y folio 571 autos).

Nº 30. - La composición de la plantilla de la "UPM" en 3 de diciembre de 2014 estaba integrada por 1042 trabajadores de personal docente, 1104 "PAS" y 870 contratados denominados "OTT" (Oficina de Transferencia Tecnológica), entendiéndose por estos últimos el personal contratado temporalmente para realizar un trabajo de investigación (folio 531 autos).

Nº 31.- La plantilla de la UPM ha seguido la siguiente evolución:

Personal docente PAS

e investigador

enero 2012 3405 2392

diciembre 2012 3284 2360

diciembre 2013 3094 2003

diciembre 2014 3028 2058

(folios 4 y 5 EA)

Nº 32.- El número de alumnos matriculados en la UPM ha seguido la siguiente evolución (folio 720 autos):

Curso 2011/12: 42 294

Curso 2012/13: 41 513

Curso 2013/14: 40 503

Nº 33. - Las tareas realizadas por los trabajadores afectados por el despido colectivo han sufrido la reducción que señalan para cada uno de ellos los certificados incorporados en el expediente administrativo (folios 652 a 687 EA).

Nº 34.- Desde 1 de enero de 2013 a 2 de febrero de 2015 la UPM no ha convocado ninguna oposición libre para ingreso de personal funcionario o laboral, ni concurso de promoción interna, ni ha realizado ningún llamamiento de la bolsas de contratación, como tampoco ha realizado contrato laboral alguno (folio 808 EA)

Nº 35.- Por sentencias del juzgado de lo contencioso administrativo nº 29 de Madrid de 4 de abril de 2014 se desestimó la demanda promovida por "COMISIONES OBRERAS" y otras personas físicas contra el acuerdo del Consejo de Gobierno de la "UPM" de 9 de marzo de 2013 por el que se modificó la RPT de ese Organismo, encontrándose esa sentencia pendiente de resolver el recurso de apelación interpuesto contra la misma (folios 262 a 269 autos).

Nº 36.- Diversas sentencias de los juzgados de lo contencioso administrativo de Madrid que vamos a referir han desestimado las demandas interpuestas por funcionarios interinos de la "CM" impugnando la extinción de su relación funcional como consecuencia de la citada amortización de los puestos de trabajo: juzgados nº 18, sentencia de 30 de abril de 2014; nº 33, sentencia de 8 de octubre de 2014; nº 23, sentencia de 21 de noviembre y 10 de diciembre de 2013; nº 6, sentencia de 5 de junio de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En este Tribunal Superior de Justicia de Madrid tuvieron entrada las demandas 333/15, promovida por "Confederación General del Trabajo" (en adelante "CGT"), 334/15, promovida por "Comisiones Obreras" (en adelante "CCOO"), y 337/15, promovida por "Unión General de Trabajadores" (en adelante "UGT"), que fueron acumuladas en un único proceso, dada la identidad de pretensión que en ellas se ejercitaba: impugnación del acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPM de 9 de marzo de 2013 (boletín oficial de dicho Organismo del día 14 del mismo mes), por el que se decidió el despido colectivo de 66 trabajadores contratados como PAS en virtud de contrato de interinidad por vacante. Haremos breve mención al contenido esencial de las irregularidades que atribuyen dichas demandas al acto que aquí impugnan, siguiendo el orden conforme al cual aquéllas tuvieron entrada en el Tribunal.

La demanda presentada por "CGT" sostiene que el despido colectivo impugnado en el presente proceso debe declararse improcedente por las razones que especifica en el octavo de los hechos que contiene: la amortización de puestos de trabajo acordada por la UPM se basa en causa organizativa consistente



en modificación de la relación de la RPT que trae causa a su vez de una alegada situación económica deficitaria, a pesar de que esa situación está saneada; que la selección de personal afectado por el despido, al hacerse conforme al criterio de menor antigüedad laboral es infundada y, además, incluyó indebidamente un delegado sindical de CGT; que la empresa no ha tenido buena fe en la negociación, pues existen vacantes con dotación presupuestaria que podían haber sido cubiertas con los trabajadores despedidos; que la empresa ha externalizado servicios de vigilancia que podían haber sido ocupados por los trabajadores despedidos; que existen plazas ocupadas por trabajadores pese a que aquéllas no figuran en la RPT. Concluye por ello el apartado noveno de esta demanda que " *las causas alegadas para justificar el despido colectivo no responden a unas circunstancias ajenas e involuntarias para la empresa, sino que son la consecuencia de una situación que ha sido promovida y agravada por la actuación de la empresa* ". El suplico de este escrito pide la nulidad o, de forma subsidiaria, la improcedencia del despido.

La demanda presentada por "CCOO" alega, por este orden:

1) El incumplimiento de los presupuestos formales exigidos en la tramitación del expediente de despido colectivo, ya que: A) No se respetó el requisito según el cual debe procederse a la constitución de la mesa negociadora y después comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores en aquélla el inicio del periodo de consultas, dado que en este caso ambos actos fueron simultáneos. B) La documentación justificativa del despido debe acompañar a la comunicación del inicio del periodo de consultas, mientras que en este caso dicha comunicación fue entregada el 4 de febrero de 2015, a pesar de que debió hacerse el día 2 de ese mes. C) La duración del periodo de consultas en este caso no se cumplió, pues aquél comenzó en la reunión de 11 de febrero y terminó el 6 de marzo. D) El plan de recolocación no se entregó a los representantes de los trabajadores en el momento de terminar el periodo de consultas, en la fecha indicada, sino el 27 de marzo de 2015.

2) La segunda clase de incumplimiento que se reprocha a la **UPM** se detalla en el apartado II de la demanda (folios 66 a 68), siendo denominada "*utilización de la documentación oficial en relación al procedimiento de despido colectivo*", expresión ésta cuyo alcance veremos más adelante.

3) El apartado III de esta demanda invoca el "*incumplimiento de las competencias propias o delegadas en vigor en la Universidad Politécnica de Madrid*" para sostener la incompetencia de los órganos de la **UPM** que han tramitado el expediente de regulación de empleo.

4) El cuarto apartado se refiere a la falta de voluntad negociadora y respeto al principio de la buena fe en la negociación.

5) Quinto apartado: la designación de los trabajadores afectados por el despido se ha hecho con "*posible vulneración de la garantía de indemnidad y del derecho a la tutela judicial efectiva, art. 24.1 de la CE, vulneración del art. 103 de la CE*".

6) Por último se afirma que la causa organizativa invocada por la empresa como base del despido colectivo no concurre.

Por su parte UGT sostiene que el despido colectivo incurre en fraude de ley, lo que explica del siguiente modo: "*la posibilidad derivada de que los supuestos de despido colectivo por causas económicas devengan en despidos objetivos por razones organizativas encierra en el ámbito de las administraciones públicas, un riesgo evidente de fraude de ley*"; es decir, viene a manifestar que la extinción de los contratos de los trabajadores afectados por el despido colectivo no proviene de la causa organizativa invocada por la Universidad. Cuestiona también el criterio de selección de esos trabajadores, pues, sigue alegando, en el supuesto de que realmente estuviéramos ante una causa organizativa, la Universidad debería acreditar que "*el despido concreto de cada trabajador es procedente para corregir desajustes en plantilla*", o, lo que es lo mismo, habría que demostrar que cada contrato cuya extinción se pretende ha dejado de cumplir su finalidad productiva. Concluye por ello pidiendo la nulidad de la decisión de despido colectivo.

SEGUNDO.- La defensa de la "**UPM**" se articuló en torno a cuatro ejes argumentales: 1º) El error en que incurrieron los actores al confundir causa económica determinante de un despido y estabilidad presupuestaria exigida a las empresas del sector público, indicando que en este caso este último elemento es el que resulta relevante y ha dado lugar a la reorganización de la empresa. 2º) La exageración en que incurren los demandantes al calificar como acoso la imposibilidad de readmisión laboral de los trabajadores afectados por la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014. 3º) El reproche de mala fe en la actuación seguida por la "**UPM**" durante la negociación del despido colectivo no se sostiene, pues su actuación no reviste ni categoría de indicios de ese proceder. 4º) La "**UPM**" ha buscado medidas de encuentro que hiciesen viable la situación de los trabajadores cuyos servicios no son necesarios con la necesidad de la empresa de reordenar los recursos de



que dispone para cumplir sus obligaciones legales, siendo el planteamiento maximalista de la representación social la que ha hecho inviable ese encuentro.

Estos ejes argumentativos fueron ampliamente desarrollados y haremos mención a sus puntos más destacados al hilo de las diversas cuestiones jurídicas que se expondrán en los siguientes fundamentos de derecho.

TERCERO.- Detalladas las posturas que defienden ambas parte procesales, vamos a indicar la sistemática que va a seguir este órgano judicial en su abordaje. Con tal fin precisamos:

Ante todo, que fue puesto expresamente de relieve por aquéllas que ninguna objeción procesal existía para el desarrollo del juicio.

El orden lógico que vamos a seguir en el examen de las razones por las que los demandantes impugnan la legalidad del acuerdo por el que la "UPM" decide el despido colectivo de 66 de sus trabajadores y su oposición a las mismas es el siguiente:

- Competencias del Rector de la UPM para negociar el expediente de regulación de empleo.
- Incumplimientos formales que se atribuyen a su negociación.
- Buena fe en la negociación.
- Designación de los trabajadores afectados.
- Concurrencia de la causa alegada por la empresa.

Por último, indicamos que la construcción de esta resolución se hará conforme al relato fáctico que ha sido declarado probado en función de la prueba practicada, documental y testifical, precisando que el sistema de foliado de los autos reviste una peculiaridad que trae causa de la diligencia de fecha 18 de mayo de 2015 según la cual el expediente de regulación de empleo nº 61/15 facilitado por el Área de relaciones laborales de la CM, compuesto por 1558 folios, fue dividido en dos tomos " *manteniendo el foliado del expediente* ", lo que ha supuesto que en la documental del proceso figuren, por un lado, esos 1558 folios que integran el citado expediente administrativo y, por otro, el resto de la documentación de autos, de modo que cuando nos estemos refiriendo a aquel expediente administrativo lo haremos constar expresamente (ejemplo: " *folio xxx EA* "), mientras que cuando no figure tal indicación nos estaremos refiriendo al foliado general de autos. En ambos casos la cita del documento que mencionemos lleva implícita que se da por reproducido el contenido de éste.

CUARTO.- Como se ha visto, el incumplimiento de las reglas sobre distribución de competencias entre los órganos de la "UPM" sólo es invocado por "CCOO" y se basa en este razonamiento: Los Estatutos de la Universidad precisan en su art. 65 las competencias del Rector, las cuales incluyen (apdo 65) " *adoptar las decisiones relativas a las situaciones administrativas y de régimen disciplinario respecto al profesorado, personal investigador, al de administración y servicios y a los alumnos* ", sin que tales competencias hayan sido delegadas o, de haberlo hecho, tal delegación haya cumplido los requisitos formales de publicidad que le son exigibles, de modo que sólo el Rector mantiene esas atribuciones. Por lo tanto, dice la demanda de referencia: " *al ser el objeto del presente proceso el cambio en la situación administrativa de 66 trabajadores del personal de administración y servicios, la competencia legal sobre esta cuestión la ostenta el Rector de la UPM ... Sin embargo, buena parte de los actos y documentos legales generados durante este proceso han sido asumidos, mediante su firma, por la Gerencia de la UPM* ", y seguidamente se mencionan esos actos que se dice indebidamente realizados por la gerencia de la Universidad, como son la comunicación de la voluntad de iniciar el procedimiento de despido, la convocatoria de la comisión negociadora, las actas del periodo de consultas, etc.

Esta causa de irregularidad en la tramitación del ERE cuestionado en este litigio debe rechazarse. Es evidente que el objeto de impugnación del proceso es la decisión empresarial de proceder a un despido colectivo, no la relevancia que esa extinción pueda tener en las diversas situaciones por las que atraviesa una relación laboral mientras se encuentra viva. La extinción contractual no forma parte de la regulación de estas situaciones, ya que por tales hay que entender las que regula con ese carácter el ET y el convenio que rige la relación laboral entre las partes procesales -constituido en este caso por el convenio colectivo de las Universidades Públicas de Madrid, BOCAM 10/1/06-, según destaca el art.92 de la Ley 7/07, mientras el despido colectivo forma parte de la regulación de la extinción contractual, algo claramente distinto a las diferentes situaciones en que se encuentran los trabajadores durante la vigencia de su relación laboral.

Prueba evidente de ello es el diferente régimen de impugnación judicial de una medida que afecta a las diferentes situaciones de un trabajador laboral y a su extinción contractual; lo primero se impugna a través del proceso ordinario, mientras lo segundo a través de la modalidad procesal de despido.



Por lo demás, es poco riguroso pretender que sea el Rector quien lleve a cabo la tramitación personal de las distintas fases del expediente de regulación de empleo de la **UPM**.

QUINTO- El primer incumplimiento formal de esa tramitación que CCOO atribuye a la Universidad se refiere a que la ley acuerda que el procedimiento debe seguir diversos pasos (1º. comunicación empresarial de la voluntad de iniciar un periodo de consultas acompañada de la documentación establecida en los arts. 38 a 40, según los casos, del RD 1483/12 ; 2º. constitución formal de la comisión negociadora; 3º. inicio del periodo de consultas). Se dice que en este caso esos pasos se han incumplido, por cuanto la empresa realizó simultáneamente los dos actos últimamente indicados.

Empecemos el análisis de estas alegaciones fijando la normativa desde la cual debe realizarse su enjuiciamiento. Dado que el expediente de regulación de empleo objeto de controversia fue iniciado en febrero de 2015, este dato cronológico hace que resulten de aplicación los art. 51 ET y 124 LRJS -ambos redactados conforme a la ley 3/2012- y el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

SEXTO.- El art. 51 ET traspone al ordenamiento interno español la Directiva 98/59/CE, 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. Aquel precepto fija en su apartado 2 las normas sobre procedimiento a seguir en caso de despido colectivo, indicando:

"El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores 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. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.*
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.*
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.*
- d) Período previsto para la realización de los despidos.*
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.*
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.*
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.*



La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. (...).

4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

(...)

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente".

Las partes procesales no ponen en cuestión que, siendo la **UPM** una Administración pública a efectos de las previsiones del artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, el trámite procedimental a seguir viene contenido en el Título III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. A propósito de estos preceptos nos interesa resaltar, de cara a responder a las deficiencias formales alegadas por "CCOO", el contenido de los arts. 37 y 44.3, y, en virtud de la remisión que este último efectúa, los apdos 2 y 7 del art 7, los cuales dicen, respectivamente:

" Artículo 37. Comunicación de inicio.

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública en los términos recogidos en los artículos 42 y 43 respectivamente. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 38, 39 o 40.

Artículo 44. Desarrollo del periodo de consultas.

(...) 3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7... "

Artículo 7. Periodo de consultas.

(...)

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado anterior, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.

4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo 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.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes" .

De esta normativa se deducen las siguientes distinciones: una cosa es el comienzo del procedimiento de despido colectivo, otra el inicio del periodo de consultas dentro de ese procedimiento y una tercera las reuniones que tienen lugar dentro del periodo de consultas. El procedimiento comienza con la comunicación del empresario por la que expresa su voluntad de iniciar un procedimiento de despido colectivo, dando pie a que los trabajadores designen a sus representantes en la comisión negociadora. Una vez designados éstos, el inicio del periodo de consultas tiene lugar mediante comunicación de la empresa para constitución de la comisión negociadora. Las reuniones pueden tener lugar en cualquier momento del periodo de consultas y, dado el volumen de trabajadores de la **UPM**, superior a 50, en este caso debían ser al menos tres; la primera de ellas se debía celebrar en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega a los representantes de los trabajadores de la documentación indicada legalmente; entre esa primera reunión y la segunda así como entre ésta y la tercera debía mediar un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

Así pues, el art. 51 ET señala el plazo máximo de duración del periodo de consultas (en este caso 30 días), pero no el mínimo. El Reglamento de despidos colectivos dice lo mismo; no podría decir nada en contra, so pena de incurrir en el mismo defecto "ultra vires" que advirtiera la sentencia del Tribunal Supremo (3ª) de fecha 19 de mayo de 2015 (rec. 836/12). En suma, el plazo mínimo del periodo de consultas vendrá condicionado



por el cumplimiento de los plazos que acabamos de referir, a no ser que expresamente las partes de común acuerdo acordasen otros.

SÉPTIMO.- Lo sucedido en este caso ha sido cuanto se detalla a continuación:

La empresa comunicó a los representantes de los trabajadores el 23 de enero de 2015 su voluntad de tramitar un despido colectivo, instándoles a que designasen los miembros que estarían presentes en la comisión negociadora, lo que aquéllos realizaron y trasladaron a la empresa el 30 de ese mes.

El 2 de febrero de 2015 la empresa comunicó a los designados representantes de los trabajadores el inicio del periodo de consultas, convocándolos para el día 4 de ese mes.

En esta última fecha se les hizo entrega de la documentación preceptiva y se fijó el calendario de reuniones, existiendo diferencias entre las partes en cuanto al inicio del periodo de consultas: la empresa sostuvo que comenzaba el día siguiente, mientras CCOO sostuvo que debiera comenzar el día de la primera reunión fijada para el 11 de febrero y esta misma posición la sostiene este sindicato en el presente proceso, así como que el periodo de consultas debió haber terminado el día 12 de febrero de 2015; igualmente defiende que la empresa les debiera haber dirigido una comunicación específica informándoles de la apertura del periodo de consultas. Pasamos a contestar estos extremos.

Por lo que se refiere al inicio del periodo de consultas: Como quiera que los representantes de los trabajadores recibieron la documentación necesaria el 4 de febrero de 2014 y la primera reunión entre los sujetos negociadores no puede celebrarse hasta que transcurra un plazo no inferior a tres días a partir de entonces, el momento de inicio no pudo ser previo al 7 de febrero. Es entonces cuando debemos fijar su inicio, no el día de la primera reunión fijada para el 11 de febrero, pues, como se ha dicho, una cosa es el inicio del periodo de consultas y otra el inicio de las reuniones dentro del periodo de consultas.

Por lo que se refiere a que la empresa debió haber dirigido a los representantes de los trabajadores una comunicación específica informándoles de la apertura del periodo de consultas: No prevé el art. 51 ET que la empresa deba hacer, adicionalmente a las comunicaciones que han expresado su voluntad de comenzar un procedimiento de despido colectivo (cursada en este caso el día 23 de enero de 2015) y de constituir la comisión negociadora (cursada el 2 de febrero), otra comunicación escrita adicional informando del comienzo del periodo de consultas, ya que ese comienzo viene predeterminado por la propia norma.

Por lo que se refiere al fin del periodo de consultas: entre el 7 de febrero y 11 de ese mes se cumplió el plazo mínimo de 3 días que debe transcurrir desde que en el momento del inicio del periodo de consultas se fija el calendario de reuniones hasta que tiene lugar la primera de ellas. También se respetó la periodicidad que debe mediar entre las restantes reuniones del periodo de consultas; tal extremo ni se discute en la demanda de CCOO. Y tampoco se discute que las reuniones pactadas inicialmente fueron 5, si bien llegaron a celebrarse 6, de modo que ninguna de las partes estaba obligada a asistir a más reuniones si no había acuerdo común. En consecuencia, celebradas las previstas, el periodo de consultas podía terminar, y así ocurrió, tras haber negociado el día últimamente indicado desde la 9?30 hasta las a las 0.00 del día 7 de marzo de 2015.

En suma, no entendemos que haya base para declarar la nulidad del despido por razones formales referidas al desenvolvimiento temporal del proceso de despido colectivo.

OCTAVO.- Se alega también por parte de "CCOO" como incumplimiento formal que el Plan de recolocación externa al que se refiere el art. 45 del Reglamento antes citado debe entregarse al terminar el periodo de consultas (es decir, el 6 de marzo de 2015) y, sin embargo, en este caso se entregó el 27 de marzo.

Disponen los apartados 1 y 4 del art. 47 del Reglamento del procedimiento de despidos colectivos:

"1. A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar como resultado de dichas consultas, para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado y en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

(...)

4. El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad



copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública al que se refiere el apartado 1, la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados".

La norma transcrita supone que es en el momento en que la empresa notifica a los representantes de los trabajadores la decisión del despido colectivo cuando debe también remitirles el Plan de recolocación externa, y esto se cumplió en este caso.

De todas formas, aun cuando no hubiera sido así, ello hubiese supuesto un simple retraso que no implica nulidad alguna del despido colectivo, puesto que dicho Plan no es un documento preciso para la negociación durante el periodo de consultas. Citamos al respecto la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2014 (rec. 179/2013), a tenor de la cual: " como ha dicho esta Sala la documentación a tener en cuenta para la posible nulidad prevista por esta causa en el art. 124. 11 párrafo tercero de la LRJS es la que resulte necesaria para que los representantes de los trabajadores tengan suficiente información sobre la causa de sus despidos y poder afrontar el período de consultas adecuadamente, como esta Sala ha señalado en sentencias de 20-3-2013 (rec.- 81/2012) o 27-5-2013 (rec.- 78/2012)".

NOVENO.- Igualmente hace mención "CCOO" a lo que denomina " Utilización de parte de la documentación oficial en relación al procedimiento de despido colectivo ", lo que explica diciendo que los trámites establecidos en el art. 47 del indicado Reglamento se han cumplido adecuadamente tanto en lo que se refiere a los pasos a seguir como a los plazos a respetar, si bien ha existido " una utilización de parte interesada de la documentación oficial con el objetivo de acortar los plazos de cara a la comunicación de los despidos individuales, incurriendo en una posible falsedad en la comunicación a los representantes de los trabajadores ", lo que deduce del hecho de que el informe de las Direcciones Generales de la Función Pública y de Presupuestos y Recursos Humanos de la CM tuvo entrada en la **UPM** a las 13.01 horas del 27 de marzo de 2015 (corregimos en este punto el error en que incurre esta demanda al decir que esa entrada tuvo lugar en el año 2014), pero " pudo tener conocimiento previo del mismo y hacer uso del mismo de forma previa a su registro en la universidad de parte e interesada ".

En respuesta a esta afirmación hemos de hacer tres indicaciones:

Una se asienta en el relato de hechos declarados probados, donde ha quedado constatado tanto las vicisitudes seguidas para que la CM hiciese llegar a la **UPM** el Informe de referencia el día 27 de marzo de 2015 (viernes previo al inicio de Semana Santa) como la conducta desplegada por la representación social en la recepción de la notificación de ese informe.

Otra se refiere al carácter puramente hipotético que tiene la formulación de esa crítica que se dirige a la **UPM** (" una posible falsedad en la comunicación a los representantes de los trabajadores"). Tal aseveración nos remite a la sentencia de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 10 de marzo de 2015 (rec. 3/15), referida a demanda de conflicto colectivo también planteada por "CCOO" contra la **UPM**, si bien en esa ocasión lo debatido fue la impugnación de la convocatoria de acción social del año 2013 referida al personal docente e investigador con vinculación laboral. También en ese litigio la parte actora planteó críticas legales al actuar empresarial sobre la base de unas eventuales ilegalidades que no llegaba a concretar, las cuales fueron rechazadas en el fundamento de derecho decimocuarto de esa sentencia por diversas causas, una de las cuales fue que no cabe la formulación hipotética de una ilegalidad. El mismo criterio vale para aplicar en este caso.

Y la última indicación que hemos de hacer a propósito de esta cuestión es que, dado que la demanda de referencia indica que la irregularidad a la que hace mención tendría el " objetivo de acortar los plazos de cara a la comunicación de los despidos individuales", no cabe examinar tal cuestión en el marco de un despido colectivo, según ha expresado repetidamente la jurisprudencia, dando muestra de ello la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2014 (rec. 231/13), cuyo fundamento de derecho séptimo expone:

" Defectos en la notificación final de la decisión de despedir.

(...) el motivo se desliza desde lo colectivo (comunicación de la decisión de despido colectivo adoptada) a lo individual (exigencias para la carta de despido), generando confusión sobre lo exigible en cada momento.

C) Aunque no se acierta a ver el modo en que una deficiente carta de despido (hecho posterior; cuestionable por cada trabajador) puede incidir en la calificación del despido colectivo (hecho anterior; objeto de un específico proceso), interesa también salir al paso de la construcción que anida en el recurso.

(...)



D) Insistamos en la idea de que **las irregularidades que puedan haberse cometido en la notificación de la decisión final del despido a cada uno de los trabajadores no ha de ser examinada en el ámbito de la impugnación del despido colectivo por el cauce del artículo 124.1 de la LRJS, procediendo, en su caso, la alegación de dichas irregularidades en el procedimiento de impugnación individual de los despidos**".

DÉCIMO.- Alegan los demandantes la existencia de fraude de ley, por invocar la empresa una causa de despido organizativa cuando en realidad es económica, y niegan la existencia de buena fe por parte de la **UPM** en la negociación durante el periodo de consultas, apoyándose en dos razones. La primera de ellas se debe a que desde un primer momento la empresa tuvo intención de despedir a los trabajadores previamente indicados por ella con independencia de los debates que se pudieran desarrollar en el seno de la comisión negociadora durante el periodo de consultas, a lo largo del cual la parte social realizó diversas propuestas en 3 ocasiones, mientras la empresa sólo propuso inicialmente la creación de una bolsa de empleo donde se integrarían los despedidos para ser llamados con preferencia según se produjeran vacantes y finalmente una oferta que aceptaba sólo de modo parcial diversas medidas propuestas por la contraparte, rechazando la reasignación de los afectados a la 55 vacantes existentes en la Universidad con dotación presupuestaria. La segunda razón que se invoca como circunstancia demostrativa de esa mala fe negociadora se refiere al cierre precipitado del periodo de consultas con el fin de frustrar un entendimiento.

A propósito del alegado por UGT fraude de ley en la negociación colectiva, recordamos lo indicado en la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2012 (rec. 83/14), al sostener: "*Otra cosa distinta del meritado dolo podría ser el fraude de ley, en cuanto que con él lo que acontece, según el art 7.2 del mismo CC, es un acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice, sobrepasa manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero*". A lo que añade que "*El fraude no se presume, sino que ha de demostrarse, porque, como regla general, se parte de su concepto antitético, cual es el principio de la buena fe*".

Ciertamente, hemos de diferenciar entre los diversos reproches que se dirigen a la empresa en materia de negociación, diferenciando entre fraude legal y mala fe en su desarrollo. En este caso ese fraude se basa en la invocación de una causa empresarial de despido (organizativa) que se dice no corresponde con la realmente subyacente (económica), frente a lo cual debemos decir que, si realmente la **UPM** hubiera actuado fraudulentamente en la negociación, no se comprende cómo pudo ésta ser mantenida por los ahora demandantes durante 6 reuniones, alguna de ellas maratónica, como fue el caso de la del día 6 de marzo de 2015.

Por lo demás, si la causa que pudiera justificar el despido colectivo es económica u organizativa es propia del tema de fondo o, lo que es lo mismo, que en su momento veremos si concurre la causa de despido invocada por la empresa, lo que es distinto a admitir que su inexistencia supone un fraude de ley equivalente a inexistencia de negociación.

UNDÉCIMO .- Pasamos, por tanto, al examen de la alegada mala fe en la negociación, lo cual requiere fijar unos presupuestos previos y mínimos en torno a esta cuestión y decidir su posterior aplicación al caso presente.

Innegable resulta que el deber de buena fe forma parte de los presupuestos de la negociación colectiva que se desarrolla en el período de consultas del despido colectivo. Innegable también que ese deber alcanza a ambas partes negociadoras. Las dudas empiezan a la hora de precisar en qué se concreta la buena fe en el curso de la negociación de referencia.

La jurisprudencia se ha referido con reiteración a esta cuestión, tal como vemos en sentencias del Tribunal Supremo 22 de diciembre de 2014 (recursos 185/14 y 316/14), 18 de julio de 2014 (rec. 303/13), 17 de julio de 2014 (rec. 32/14) y 20 de mayo de 2014 (rec. 276/13). La postura que en ellas se mantiene viene resumida en la primera de estas resoluciones, al decir:

"Con relación al deber de buena fe durante el período de consultas, esta Sala ha señalado con reiteración (por todas, SSTS 27-5-2013, R. 78/12 y 18/2/2014, R. 74/13) que " la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo (como a todo contrato: art. 1258 CC) y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET («ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»); b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «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», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial "



Añade esta sentencia que " *Configurado de esta manera ese deber, habrá de analizarse en cada caso concreto el alcance de las respectivas posiciones de las partes y la manera en la que han discurrido las sesiones del período de consultas para comprobar así si ha concurrido o no buena fe en la negociación* ". Es decir, la singularidad del caso nos dará los parámetros admisibles de la buena fe negociadora de las partes procesales.

DUODÉCIMO. - En el caso presente ya hemos precisado las razones por las que los demandantes atribuyen mala fe comercial a la empresa. Dentro de ellas debemos diferenciar las que se refieren a la inadmisión de las propuestas realizadas por la parte social y las que traen causa del alegado cierre precipitado del periodo de consultas.

Estas últimas debemos rechazarlas, una vez que hemos descartado que ese cierre precipitado tuviera lugar, máxime considerando que, previamente a las 6 reuniones del periodo de consultas, hubo otras 4 reuniones previas para dar salida a la situación creada por la indicada sentencia del Tribunal Supremo de junio de 2014, habiéndose celebrado los días 25 de julio, 30 de septiembre, 18 de octubre y 22 de diciembre de 2014, poco después de las cuales comenzó el despido colectivo.

En cuanto a las primeras: Siendo que, como precisa el art. 51.2 ET, el periodo de consultas debe versar al menos sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, ese fin se respeta si a lo largo del mismo se exponen fundadamente las medidas que permiten examinar a la contraparte si son o no factibles dichas posibilidades en función de los propios límites a la negociación que recaen sobre los sujetos negociadores. Por lo que se refiere a la Administraciones públicas esos límites son reconocidos en la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2014 (rec. 59/1):

"los empleadores integrados en el sector público, incluidas las AAPP, están obligados legalmente, de pretender efectuar despidos colectivos, a realizar el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, debiendo éstas versar, como mínimo, sobre las posibilidades - es decir, en la medida de lo posible - de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a soluciones sociales de acompañamiento tales como recolocaciones o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad:

(...)

5. No obstante, y debido precisamente a que las AAPP están también sometidas al principio de legalidad que la Constitución (art. 9.3) garantiza, y con la autonomía que reconoce la Norma Suprema (arts. 137 y 140) a los municipios, pese a que tales entes, cuando actúan en condición de empleadores, han de operar conforme a la normativa legal y reglamentaria que es propia de dicha condición, su capacidad negociadora no es idéntica a la del ámbito privado. En consecuencia, siéndoles ciertamente exigibles los requisitos sustantivos y los de carácter formal previstos al respecto en el ET y en sus normas de desarrollo, sin embargo, el objetivo de la consecución de un acuerdo global o incluso la simple aceptación de alguna de las propuestas formuladas por los trabajadores, que en el campo privado podrían llegar a afectar en ocasiones a la buena fe, no debe configurarse aquí como elementos constitutivos de ésta porque, reiteramos, la actuación de las AAPP está sometida al principio de legalidad y para ellas la autonomía de la voluntad se encuentra sensiblemente limitada, al menos en la medida en que no pueden acordar soluciones que incumplan normas de distribución competencial o de cualquier otro orden en el terreno administrativo, que, como es sabido, constituye una actividad reglada".

DECIMOTERCERO.- Sentados estos presupuestos, apreciamos que en el caso presente hubo buena fe en la negociación colectiva y para llegar a tal conclusión basta ver el contenido de las actas de negociación que hemos dado por reproducidas: hubo recíprocos ofrecimientos para acercar posturas, con propuestas y contrapropuestas de las partes negociadoras, pero no cuajaron.

Hubo verdadera negociación en torno a los objetivos que persigue el periodo de consultas. Podemos hacer esta afirmación dado que, al haber sido grabadas y transcritas todas las actas, su lectura evidencia una negociación intensa y, sin que sea preciso entrar a analizar una por una las medidas debatidas, sus pros y contras expuestos por cada parte, se aprecia que el acuerdo fue avanzando con la dificultad propia de todas las cuestiones que estaban afectadas, hasta el punto de que en un momento determinado se llegó a representar de un determinado modo gráfico los puntos en los que había entendimiento y de otro los que no tenían consenso, a fin de mejor visualizar el acercamiento de posiciones, si bien éste quedó lastrado por la circunstancia de que la parte social sólo aceptaba como solución última la readmisión de todos los despedidos y la empresa rechazaba esa solución. Pero no cabe duda de que se discutió con ánimo conciliador sobre los supuesto en que cabía por parte de los trabajadores afectados la cobertura de vacantes dotadas presupuestariamente, que no eran las 55 plazas de las que habla la parte demandante; excedencias voluntarias incentivadas; jubilaciones parciales con contrato de relevo; contratación a tiempo parcial; importe de la indemnización económica; medidas formativas y bolsas de empleo.



En tales circunstancias hacemos nuestras las consideraciones que contiene la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2014 (rec. 249/2013), al manifestar:

"El hecho de que, al no alcanzarse un acuerdo, la decisión empresarial final se limitara a la indemnización legal de 20 días, sin otras mejoras, no puede afectar a la calificación de la actitud de la empresa durante el periodo de consultas. La inamovilidad contumaz como prueba de carencia de buena fe la apreciamos en el caso resuelto en la STS/4ª/Pleno de 20 marzo 2013 (rec. 81/2012), pero porque allí se daba la doble circunstancia de la falta de información a la representación de los trabajadores y el mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio. Precisamente, indicábamos que cabía negar que se hubiera desarrollado un verdadero periodo de consultas" y no tanto porque no se moviesen la posiciones empresariales en el curso de las tres reuniones, sino porque a lo anterior se une también el dato significativo de la referida desinformación de los representantes de los trabajadores y la constancia inicial y final inamovible de extinguir desde el principio y sin información relevante la totalidad de los contratos de trabajo ".

El presente caso es absolutamente diferente, ya que, al dato ya analizado del cumplimiento de los deberes de información, se une la constante del desarrollo de un considerable número de reuniones, con intercambio adecuado de propuestas y con variación sobre las iniciales de la empresa".

DECIMOCUARTO.- A propósito de la selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo se hacen dos críticas a **UPM**: no ha sido respetado el derecho de preferencia en la conservación del puesto de trabajo que correspondía al representante sindical de CGT, así como que el criterio de designación de aquéllos resulta contrario a normas constitucionales.

La primera de esas críticas no tiene base en la jurisprudencia. La citada sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2014 (casación 231/13) la analiza, indicando:

"Vulneración de las reglas sobre prioridad de permanencia.

A) (...)

B) Debe recordarse que el artículo 124 LRJS establece diferencias notables entre dos distintas vías procesales, la contemplada en el apartado 1 y la que recoge el apartado 13 del precepto. La regulación es diferente en lo que concierne al momento (y orden cronológico) en que pueden ser utilizadas, a los sujetos legitimados, a los órganos de la jurisdicción social competentes, a los distintos objetos del proceso, a los trámites del procedimiento y a los efectos de las respectivas sentencias. La finalidad que el legislador persigue, mediante esta compleja regulación procesal, es la de evitar las divergencias de resoluciones judiciales que podrían producirse de haberse establecido la posibilidad de proceder al enjuiciamiento directo, en las impugnaciones de los despidos individuales efectuados en el seno del despido colectivo , de todas las cuestiones jurídicas potencialmente implicadas en una decisión de despido colectivo . Asimismo, por razones de economía procesal, se procede a atribuir la competencia encomendando, de un lado, a las Salas de lo Social la resolución prejudicial de los motivos que afectan colectivamente a todos los implicados y, de otro, a los Juzgados de lo Social la resolución de las restantes cuestiones planteadas individualmente por los trabajadores despedidos, a raíz de los sucesivos actos de despido adoptados por el empresario en ejecución del despido colectivo.

La diferenciación de las vías procesales del artículo 124 LRJS se fundamenta en la distinción de los respectivos objetos de las acciones correspondientes. La acción del artículo 124.1 LRJS -impugnación por los representantes legales o sindicales de los trabajadores- que ha sido la ejercitada en el presente litigio, tiene por objeto la decisión extintiva colectiva (" despido colectivo "). La acción del artículo 124.13 LRJS tiene por objeto los actos subsiguientes de despido exteriorizados mediante carta que se comunica a los trabajadores despedidos.

C) El procedimiento de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores aparece contemplado en el apartado 2 del artículo 124 LRJS, que establece los motivos en los que puede fundamentarse la demanda, disponiendo en su apartado c): "Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas". En el último inciso señala: "En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas". Por su parte el apartado 11, en el inciso cuarto señala que la sentencia declarará nula la decisión extintiva, entre otros supuestos, cuando la medida empresarial se haya efectuado con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

Se plantea una compleja cuestión cual es la de coherencia el contenido principal del artículo 124.2 d) LRJS -la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas- con lo dispuesto en dicho precepto y apartado, en su último inciso -en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia-. Entendemos que ha de darse prioridad a lo dispuesto en esta última norma por las siguientes razones:



Primero: Los categóricos términos en que viene redactada la limitación del objeto del proceso de despido colectivo en el último inciso del apartado 2: "En ningún caso" cabe examinar "las pretensiones" referidas a la prioridad de permanencia.

Segundo: Dicho inciso aparece a continuación de la letra d) del apartado 2, donde se establece como uno de los posibles fundamentos de la demanda del despido colectivo que "la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas". Tal proximidad física se muestra reveladora de la voluntad del legislador, que si bien ha previsto un determinado fundamento de la demanda en la letra c) del apartado 2, inmediatamente establece una limitación, al negar la posibilidad de acudir a la impugnación del despido colectivo cuando se alegue prioridad de permanencia.

Tercero: Las letras a) a d) del apartado 2 establecen con carácter general los distintos motivos en los que puede fundamentarse la demanda de despido colectivo, fijando en el último inciso una limitación, en principio común a todos los motivos, pero que encuentra habitualmente su reflejo en el motivo regulado en la letra d), ya que resulta más compatible con la vulneración de derechos fundamentales el no respetar la prioridad de permanencia que con algún otro de los motivos, como puede ser que no concurre la causa o que no se ha realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 ET.

Cuarto: La arquitectura del procedimiento de despido colectivo padecería si se permitiera la presencia de todos los intereses (legítimos) individuales de los que son portadores sujetos diversos de los que pueden intervenir en la modalidad procesal diseñada por el artículo 124 LRJS. No se trata necesariamente de que intervengan individualmente esas personas, sino de que sus situaciones e intereses sean "objeto de este proceso".

D) En el supuesto ahora examinado los recurrentes alegan vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical por no haberse respetado la prioridad de permanencia que, como miembros del Comité de Empresa, tienen legalmente reconocida por los artículos 51.5 y 68 b) del ET.

Por la tanto, a la vista de que el fundamento de la alegada vulneración de la libertad sindical es la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia, no cabe su reclamación a través del cauce de la impugnación del despido colectivo, tal y como dispone el último inciso del apartado 2 del artículo 124 de la LRJS, pudiendo impugnar el despido, en su caso, en el correspondiente procedimiento individual, regulado en el artículo 124.13 LRJS.

En igual sentido la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2015 (rec 1265/14), al señalar que no cabe abordar en la modalidad procesal de despido colectivo el tema referente a la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores.

Estas conclusiones son plenamente extensibles al caso presente, de modo que no cabe que cuestionemos en este proceso la eventual irregularidad de la inclusión en el expediente de regulación de empleo de la **UPM** de algún delegado sindical, como hace la demanda de CGT

DECIMOQUINTO.- Pasamos al examen de la crítica de demanda referida a que la designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo resulta contrario a derechos fundamentales, en razón a que su ingreso en la **UPM** se ha hecho conforme al procedimiento establecido al respecto, lo que hace aplicable el art. 103 CE, y su salida sólo obedece al hecho de estar afectados por la repetida sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014, lo que debe entenderse como una lesión de la garantía de indemnidad establecida en el art. 24 CE. Así pues, son tres las infracciones a examinar: arts. 103, 14 y 24 CE.

Empezamos por el art. 103 y lo hacemos señalando que no se discute en este proceso sobre la legalidad del ingreso laboral de esos trabajadores -cuyo proceso de selección es notablemente distinta al de los trabajadores fijos de plantilla, tal como evidencia la lectura del art. 167 de los Estatutos de la **UPM**, sino sobre su salida de la empresa, lo cual hace innecesaria toda discusión adicional sobre aquella cuestión.

DECIMOSEXTO- Seguimos con el art. 14 CE, lo cual nos lleva al origen de la decisión que ha dado pie a las extinciones contractuales debatidas en este proceso.

Según el art. 15 del la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:

" 1. El Consejo de Gobierno es el órgano de gobierno de la Universidad. Establece las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad, así como las directrices y procedimientos para su aplicación, en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de los presupuestos, y ejerce las funciones previstas en esta Ley y las que establezcan los Estatutos.

2. El Consejo de Gobierno estará constituido por el Rector, que lo presidirá, el Secretario General y el Gerente, y por un máximo de 50 miembros. Del mismo formarán parte los Vicerrectores, una representación de la comunidad universitaria, reflejando la composición de los distintos sectores en el Claustro, y una representación de Decanos y Directores, según establezcan los Estatutos. Además, cuando así lo determinen los Estatutos, podrán ser



miembros del Consejo de Gobierno hasta un máximo de tres miembros del Consejo Social, no pertenecientes a la propia comunidad universitaria".

Conforme a estas previsiones los arts. 44 y 45 de los Estatutos de la **UPM** fijan la naturaleza de su Consejo de Gobierno y la composición del mismo en los términos siguientes:

Artículo 44.- Naturaleza y ámbito de actuación.

" El Consejo de Gobierno es el órgano de gobierno de la Universidad Politécnica de Madrid. Propone las líneas estratégicas y programáticas de la misma, así como las directrices y procedimientos para su aplicación, en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de los presupuestos, y ejerce las funciones previstas en la legislación vigente y las que establezcan los presentes Estatutos".

Artículo 45.- Composición del Consejo de Gobierno.

" 1. El Consejo de Gobierno estará constituido por:

a) El Rector, que lo presidirá.

b) El Secretario General y el Gerente

c) Un máximo de cincuenta miembros, entre los que se incluirán:

1.o Los Vicerrectores.

2.o Diecinueve claustales elegidos por y de entre los respectivos sectores del

Claustro Universitario del siguiente modo:

a) Ocho profesores doctores con vinculación permanente a la Universidad.

b) Dos miembros del resto del personal docente e investigador.

c) Siete estudiantes.

d) Dos miembros del personal de administración y servicios.

3.o Veintitrés miembros del grupo de Decanos de Facultad, Directores de Escuela, Directores de Departamento y Directores de Instituto o Centro de I + D + i, del siguiente modo:

a) Los Directores y Decanos de Escuelas y Facultades en representación de sus Centros.

b) El resto de miembros será una representación de los grupos de Directores de Departamento y de Directores de Instituto o Centro de I + D + i, en la proporción más aproximada de 2 a 1 respectivamente, elegidos por y de entre cada grupo.

d) Además, serán miembros del Consejo de Gobierno dos miembros del Consejo Social, no pertenecientes a la propia comunidad universitaria.

2. Estarán invitados, con voz pero sin voto y sin que su presencia pueda ser contabilizada a efectos de quórum, el Defensor Universitario, otros cargos propuestos directamente por el Rector e integrados en el equipo rectoral, un representante de la Junta de Personal Docente e Investigador, un representante de la Junta de Personal de Administración y Servicios funcionario, un representante del Comité de Empresa del personal docente laboral y un representante del Comité de Empresa del personal de administración y servicios laboral, designados por dichos órganos y el Delegado de alumnos".

Por lo tanto, es claro que el Consejo de Gobierno de la **UPM** es un órgano de gobierno donde tienen representación todos los estamentos universitarios, entre ellos el "PAS", según vemos en el art. 163 c) de los Estatutos de la **UPM**.

DECIMOSÉPTIMO.- Pues bien, fue este Consejo el que aprobó el 9 de marzo de 2013 la modificación de la RPT del "PAS" y la amortización de 301 de sus puestos, de los cuales 145 correspondían a personal funcionario y 156 a personal laboral. Tal decisión entra dentro de sus atribuciones (art. 47 Estatutos **UPM**). Los puestos amortizados fueron los interinos por vacante cuya futura provisión se descartó por considerarlos superfluos y desaparecieron de la RPT. Hasta la fecha esa decisión ha sido considerada conforme a derecho por los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa y, en todo caso, en este litigio nada se ha dicho sobre la eventual ilegalidad de la modificación de esa RPT.

En consecuencia, la **UPM** intentó materializar ese Acuerdo mediante las correspondientes extinciones de servicios del personal que ocupaba los puestos amortizados -extremo éste que tampoco se discute-, las cuales afectaron en unos casos a personal funcionario -cuya impugnación se planteó en algunos supuestos ante los



órganos jurisdiccionales del orden contencioso-administrativo y han sido declaradas conformes a Derecho- y en otros a personal laboral indefinido.

La designación de estos últimos es conforme a los criterios establecidos en la ley, que en este caso no es otra sino la señalada en el último párrafo de la disposición adicional vigésima ET , a tenor de la cual: " *Tendrá prioridad de permanencia el 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, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior*" . La norma es clara: prioridad de permanencia del personal laboral fijo y, dado que estamos ante una disposición postconstitucional con rango de ley, así se ha de aplicar, en tanto no sea declarada inconstitucional, cosa que no ha sucedido.

Antes bien, recientemente la sentencia STC 66/15 ha señalado: " La selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo constituye una facultad del empresario que, aunque inscrita en sus poderes de organización, debe ejercerse respetando la preferencia legal de los representantes de los trabajadores, las garantías que el ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores en general y los condicionantes establecidos en el convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas, sin que en ningún caso pueda incurrirse en fraude de ley o abuso de derecho y sin que la actuación empresarial pueda estar guiada por móviles discriminatorios". Por lo que sólo cuando se dé alguna de estas circunstancias cabe cuestionar la designación de los trabajadores afectados por un despido colectivo, lo que nada tiene que ver con lo acontecido en este caso, donde la selección de los trabajadores despedidos es conforme a la ley y a la jurisprudencia, y al respecto hacemos cita de la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2014 (rec. 231/13), por referirse también a una empresa del sector público dentro del ámbito autonómico de Madrid:

" B) *La primera alegación que formula el recurrente, aduciendo que la decisión de la Agencia, de despedir a los trabajadores con contrato de carácter temporal y mantener a los que tenían la condición de fijos, es contraria a los principios constitucionales de igualdad y proscripción de discriminación ha de ser rechazada. En efecto, la empleadora se ha limitado a dar cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 4/2012, de 4 de julio que en su apartado 3 establece:*

"Se amortizarán los puestos de trabajo de la Agencia Pedro Laín Entralgo y se extinguirán los contratos de trabajo del personal laboral", añadiendo a renglón seguido, en el apartado 4: "No obstante, el personal laboral fijo de la Agencia comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid se integrará en la plantilla de la Administración de la Comunidad de Madrid, en los términos establecidos en el apartado primero de la disposición adicional cuarta de la Ley 5/2011, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012".

Tal previsión, dada la naturaleza de la Agencia, es acorde con lo dispuesto en la DA vigésima del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 41 del RD 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 La citada DA vigésima dispone:

Tendrá prioridad de permanencia el 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, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.

Por su lado, el artículo 41 del RD 1483/2012 , norma reglamentaria aplicable al caso habida cuenta de la fecha en que se inicia el procedimiento de despido colectivo impugnado, como acertadamente entiende la sentencia de instancia, dispone:

"Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido , el 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, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública".

C) *Por lo tanto, la empleadora ha procedido a la tramitación del despido colectivo siguiendo los criterios de selección previamente fijados en una Ley de la Comunidad de Madrid que, a su vez, respeta la prioridad de permanencia establecida para los despidos colectivos de los entes públicos en la DA vigésima del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1483/12.*

D) *Asimismo ha de ser rechazada la alegada vulneración de la doctrina del Tribunal Constitucional. Las SSTC 200/2001, de 4 de octubre y 119/2002 han compendiado la jurisprudencia del propio Tribunal del siguiente modo:*

El art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional,



como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas.-

(...)

E) En el asunto sometido a la consideración de la Sala aparecen dos colectivos claramente diferenciados, los trabajadores con contrato temporal y aquellos que son fijos, diferencia expresamente contemplada en el artículo 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, EBEP, que dispone, en su apartado 2: "Los empleados públicos se clasifican en...c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal", estableciendo el artículo 11, apartado 1: "Es personal laboral...En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal". El artículo 77 por su parte dispone: e "El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral".

Los dos colectivos no son iguales, aparecen debidamente singularizados en sus normas reguladoras, entre otras el EBEP, luciendo su distinta regulación tanto en el sistema de acceso a la Administración Pública, como en la duración de su contrato. En efecto, si bien el acceso de ambos colectivos ha de respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículo 55 EBEP) es lo cierto que los procesos selectivos a los que se somete a uno y a otro son diferentes, Así, para el personal fijo se prevé en el artículo 61.7 del EBEP: "Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso- oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos", no apareciendo exigencia similar para la selección de personal laboral temporal.

La extinción del contrato de uno y otro colectivo es también diferente ya que, el contrato del personal temporal se extingue cuando concurra la causa prevista en el mismo, anudada a su carácter temporal, en tanto tal previsión de extinción no aparece en el contrato del personal laboral fijo.

Por lo tanto, al ser dos colectivos diferentes no es contrario a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación que se les aplique distinta solución en el despido colectivo efectuado, es decir, que se proceda a la extinción de los contratos del personal temporal y no del personal fijo.

Ha de ponerse de relieve que la diferencia de trato no es arbitraria o caprichosa, sino que obedece a sólidas razones, tal y como ha quedado anteriormente expuesto; responde a exigencias objetivas y supera el test de proporcionalidad contemplado en la jurisprudencia constitucional".

DECIMOCTAVO.- Llegamos ahora al examen de la eventual ilegalidad de la designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo desde la perspectiva de la lesión del art. 24 CE.

Como hemos visto, en su día este Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia el 14 de junio de 2013, concluyendo que las extinciones de los contratos de los trabajadores indefinidos eran conformes a derecho. Un año más tarde, el 24 de junio de 2014, el Tribunal Supremo revocó esa decisión, bajo la idea de que esas extinciones contractuales debían efectuarse mediante despido colectivo. En consecuencia, por lo que se refiere a las formas procedimentales, la UPM ha seguido las pautas señaladas en esta resolución, y, en cuanto a los criterios de designación de los trabajadores afectados, vuelve a aplicar la disposición adicional vigésima ET, que ya este Tribunal declaró era conforme a Derecho. Por tanto, es claro que el criterio seguido por la UPM es objetivo -el establecido en la ley- y nada tiene que ver con la garantía de indemnidad ni con una reacción empresarial.

Entenderlo de otro modo requeriría rechazar por ilegal la situación que se produce cuando un trabajador es despedido por razones disciplinarias, su extinción se rechaza judicialmente por defectos de forma, la empresa realiza nuevo despido subsanando esos defectos formales de acuerdo con el art. 55.2 ET y luego el trabajador alega que ese nuevo despido es nulo por lesión del art. 24 CE.

Tampoco se acaba de comprender el que, si realmente los demandantes entendían que la selección de los trabajadores afectados por el despido era inconstitucional, negociasen sobre su reubicación, ya que resolver aquella cuestión era previa a cualquier otra.

Y, de forma definitiva, zanja esta cuestión la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de febrero de 2015 (rec. 165/14), al manifestar: "De tales hechos se desprende la **inexistencia de la vulneración del derecho de garantía de indemnidad invocado**, puesto que, - de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal -, cabe concluir que los despidos individuales derivados del Acuerdo alcanzado en el procedimiento de despido colectivo se realizan por la empleadora conforme a los criterios acordados".

DECIMONOVENO.- Punto final que queda pendiente de resolver: si concurre o no la reorganización invocada por la UPM como causa del despido colectivo, lo cual nos lleva a considerar las normas donde se establece

el concepto de causa organizativa en el despido colectivo que es aplicable al personal laboral de la **UPM** y las que regulan las vías de ordenación de los recursos humanos de las Administraciones públicas, debiendo empezar por el análisis de estas últimas, lo que nos lleva a la ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, del que hacemos reseña de estos preceptos:

Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.

" 1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación " .

Artículo 72. Estructuración de los recursos humanos:

" En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo " .

Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo:

" Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos" .

VIGÉSIMO .- La recta interpretación de estas normas debe ser acorde con lo señalado por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, el cual ha dicho a propósito de las RPT:

Sentencia de 18 de febrero de 2015 (Recurso: 1428/2014):

"...en la alternativa conceptual de la caracterización como acto administrativo o como norma, entendemos que lo procedente es la caracterización como acto, y no como norma o disposición general. Tal caracterización como acto, según se ha expuesto antes, es por lo demás la que ha venido proclamándose en la jurisprudencia (por todas reiteramos la cita de las sentencias de 19 de junio de 2006 y la de 4 de julio de 2012 y 10 de julio de 2013), aunque lo fuera en referencia al plano sustantivo, al diferenciarlo del procesal.

(...)

Sobre esa base conceptual, y en línea con la doctrina de las sentencias que se acaban de citar, entendemos que la RPT no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella.

Tal es el sentido que se deriva de lo dispuesto en el art. 15 Ley 30/1984 , en cuanto "instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal". (Nos referimos al art. 15 de la Ley 30/1984 para contraernos a la normativa vigente en el momento de la RPT sobre la que se debate en el actual proceso, si bien las mismas consideraciones son referibles, y con mayor razón, al art. 74 Ley 7/2007).



No puede encontrarse en dicho precepto legal una especie de habilitación a la RPT para que, como norma, ordene los contenidos del estatuto del funcionario que preste sus servicios en los distintos puestos de la estructura administrativa, sino que **el acto de ordenación en que la RPT consiste cierra el efecto de la ordenación y no deja lugar a sucesivas y ulteriores aplicaciones.**

(...)

En tal sentido la función jurídica de la RPT no es la de ser norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición, mediante el que, al establecer de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto, este opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al funcionario que en cada momento lo sirve de la norma rectora de los diversos aspectos del estatuto funcional.

A semejanza de como el nombramiento del funcionario opera como acto condición para la aplicación del ordenamiento funcional, unilateralmente establecido por el Estado, **el hecho de la autoorganización por parte de la Administración de sus distintos puestos de trabajo opera como acto-condición para la aplicación en cada puesto de los distintos aspectos del estatuto funcional singularizados en la configuración del puesto.**

Pero ese efecto de acto condición o de singularización en el puesto de particulares concernientes al estatuto del que lo sirve, no puede interpretarse en el sentido de que la RPT sea una norma rectora del estatuto funcional, que innove o complemente el ordenamiento jurídico, rigiendo de por sí los diferentes contenidos del estatuto funcional concernidos en cada puesto de trabajo .

Aunque no se nos oculta que puede ser sutil la línea de separación entre la concepción de la RPT como acto condición de la aplicación en cada puesto de los diversos aspectos del estatuto funcional concernidos en él y regidos por normas ajenas a la RPT; y la condición de la RPT como norma directamente rectora de los referidos aspectos del estatuto funcional en juego en cada puesto, entendemos que tal concepción solventa en mejor medida las dificultades que suscita la caracterización de las RRPPT entre las categorías jurídicas, que las que se derivan de la concepción como disposición general, a las que nos hemos referido con anterioridad.

El hecho de que la RPT en cuanto acto pueda incidir en situaciones futuras, no es por lo demás algo insólito en el ámbito propio de la eficacia de los actos jurídicos.

Cada acto opera de por sí un cambio en el ámbito de las realidades en que se produce, y sus efectos son susceptibles de subsistir en el tiempo, acotando un ámbito de la realidad circundante, y en ella cada acto puede operar como presupuesto fáctico o jurídico de otros ulteriores, sin que por tal efecto pueda pensarse que dicho acto asuma un contenido normativo o una vocación normativa (expresiones usadas en la jurisprudencia que estamos reconsiderando) respecto a las situaciones jurídicas sobre las que tenga influencia. Pues bien, puede entenderse **que tal modo de concatenación jurídica es la que se da cabalmente entre los efectos de la RPT, en cuanto acto de la Administración de autoorganización de su personal, y la incidencia de la misma en determinados contenidos de estatuto funcional, por el hecho de situarse los funcionarios que sirven cada puesto en el supuesto de hecho de la aplicación de las normas externas y distintas a la RPT, que rigen la situación estatutaria del funcionario.**

Por su parte la sentencia TS (3ª) de 6 de abril de 2015 (rec.1246/2014) señala:

"... la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, en cuyo art.7 define las unidades administrativas como elementos organizativos básicos de las estructuras orgánicas comprensivas de puestos de trabajo o dotaciones de plantilla vinculados funcionalmente por razón de sus cometidos y orgánicamente por una jefatura, **estableciéndose mediante las relaciones de puestos de trabajo e integrándose en un determinado órgano. Su creación, modificación y supresión, cuando no tengan la consideración de órganos, se realiza a través de las relaciones de puestos de trabajo (art. 10.3)**, tales preceptos legales ponen de manifiesto la improcedencia de crear, modificar o suprimir unidades administrativas mediante un Reglamento como el impugnado, dada la vinculación entre tales unidades y los correspondientes puestos de trabajo y más en este caso en el que se establece el contenido funcional de las mismas".

De todo lo cual concluye esa sentencia que la RPT es un acto mediante el cual la Administración "se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella".

Y la sentencia del Tribunal Supremo (3ª) de 15 de septiembre de 2014 (rec. 209/2013), referida a la impugnación de la RPT de la Universidad Autónoma de Madrid, señala que esa conclusión es extensiva a todas las Administraciones públicas:

" Tal como se desprende claramente de los propios argumentos que conducen al fallo entonces dictado, la naturaleza de las relaciones de puestos de trabajo no depende ni, por tanto, varía en función de la Administración



en la que se inscriba. De ahí que cuanto entonces se dijo valga para todas, incluidas, por tanto, las de las Universidades.

Que no se circunscribe al ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos que de ella dependen ya hemos tenido la ocasión de ponerlo de manifiesto al extender esa nueva interpretación a supuestos en los que la Relación de Puestos de Trabajo controvertida pertenecía a la Administración autonómica o local en las sentencias de 30 de julio (casación 238/2013), 2 de julio (casación 3639/2012), 1 de julio (casación 2423/2013), 23 de junio (casación 4314/2012), 18 de junio (casación 3598/2012), 8 de mayo (casación 1953/2013), 29 de abril (casación 742/2013), 7 de abril (casación 2342/2012), 25 de febrero (casación 4156/2012), todas de 2014 . Y, también, en los autos de 22 de mayo (casación 130/2013), 5 de junio (casación 291/2014), los de 12 de junio (casación 230/2014, 4165/2012, 476/2014, 3987/2013), 3 de julio (casación 214/2013) y los de 10 de julio (5366/2011 y 3501/2013), todos de 2014" . +

Conclusión: la RPT es el instrumento del que se vale la **UPM** para organizar sus medios humanos y, por lo mismo, que es ahí donde debe reflejarse el cambio que la normativa laboral considera justa causa organizativa de extinción contractual colectiva.

VIGESIMOPRIMERO.- Tal causa viene definida específicamente respecto al personal laboral en la disposición adicional vigésima ET, la cual regula la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público, diciendo:

" 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 de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público , aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público , 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. **Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público" .**

La expresión que hemos resaltado en negrita tiene un sentido determinado: la característica de la causa organizativa de despido nos remite a una situación en la que se mantiene un servicio público pero operando en él un cambio que afecta a sus recursos humanos, sea porque la ejecución de los servicios que realizan los trabajadores se encomienda a una empresa externa, sea porque se reordena internamente la propia plantilla, si bien por tal reordenación no cabe entender la mera supresión de unos puestos de trabajo, sino la reconfiguración de las Unidades donde se integra ese personal. Así, por ejemplo, en el caso de la **UPM**, hablaríamos de reordenación del personal administrativo si las Unidades de apoyo administrativo de las diversas Facultades que componen esa Universidad hubieran sido modificadas en su estructura, fuera por refundición, fuera por supresión de alguna o algunas de ellas, pues una cosa es que se supriman puestos de trabajo en una RPT y otra que este instrumento de ordenación de recursos humanos suprima, refunda o reestructure sus Unidades en forma similar a lo establecido en el art. 10 de la Ley 6/97, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado , al decir.

"Creación, modificación y supresión de órganos y unidades administrativas.

1. Las Subsecretarías, las Secretarías Generales, las Secretarías Generales Técnicas, las Direcciones Generales, las Subdirecciones Generales, y órganos similares a los anteriores se crean, modifican y suprimen por Real Decreto del Consejo de Ministros, a iniciativa del Ministro interesado y a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas.

2. Los órganos de nivel inferior a Subdirección General se crean, modifican y suprimen por orden del Ministro respectivo, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas.

3. Las unidades que no tengan la consideración de órganos se crean, modifican y suprimen a través de las relaciones de puestos de trabajo".



Pues bien, no consta en el caso presente reestructuración de la **UPM** en el sentido que hemos indicado. No sabemos qué estructura tenían las Unidades a las que estaban adscritos los trabajadores afectados por el despido antes y después de la modificación de la RPT llevada a cabo en marzo de 2013, toda vez que ni se han alegado tales datos ni se han acreditado, puesto que no constan esas RPT previa y posterior a la fecha indicada y, si bien ambas ha sido publicadas en el Boletín Oficial de la propia **UPM**, tal periódico no tiene la categoría de medio de publicación que este Tribunal pueda consultar de oficio, ya que tal deber sólo existe respecto al Boletín Oficial del Estado y los Boletines autonómicos.

Todo lo cual supone, conforme al segundo párrafo del art. 141.11 LRJS, que la decisión empresarial impugnada en el presente litigio no está justificada y, por tanto, se declara no ajustada a Derecho.

Con la consiguiente estimación parcial de demanda.

VIGESIMOSEGUNDO. - Contra la presente sentencia cabe recurso de casación en los términos establecidos en el art. 207.1 LRJS.

FALLAMOS

Estimamos parcialmente las demandas de "CGT", "CCOO" y "UGT" y declaramos que la decisión empresarial impugnada en este proceso, por la que se acuerda el despido colectivo del personal laboral de administración y servicios de dicha Universidad, no es ajustada a Derecho, condenando a dicha empresa a estar y pasar por esta declaración a los efectos oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer RECURSO DE CASACIÓN, que se preparará mediante escrito ante esta Sala dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, de acuerdo con lo prevenido en los artículos 208, 229 y 230 de la LRJS, asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS, y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000 nº demanda que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid, pudiéndose, en su caso, sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF / CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número 2826000000(nº recurso).

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose su original al correspondiente Libro de Sentencias.

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

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.