



Roj: **STS 5696/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5696**

Id Cendoj: **28079149912016100040**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **16/12/2016**

Nº de Recurso: **65/2016**

Nº de Resolución: **1064/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 11605/2015,**
STS 5696/2016

CASACION núm.: 65/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. **Jordi Agustí** Juliá

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 1064/2016

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D. Fernando Salinas Molina

D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernández

D. José Luis Gilolmo López

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. José Manuel López García de la Serrana

D^a. Rosa María VirolésPiñol

D^a. María Lourdes ArasteySahún

D. Miguel Ángel Luelmo Millán

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Jesús Souto Prieto

D. **Jordi Agustí** Juliá

En Madrid, a 16 de diciembre de 2016.



Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por las representaciones letradas del "COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA", la "CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.) y el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, en fecha 30 de septiembre de 2015 (autos 4/2012 y acumulados), en el proceso de despido colectivo seguido contra el AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA a instancia de la "Confederación Sindical de Comisiones Obreras" (CCOO), el "Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona", la "Sección Sindical de Asociación de Trabajadores del Ayuntamiento de Estepona" (ATAES) y la "Unión Provincial de Málaga de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios" (CSIF), a las que se adhirió la "Unión General de Trabajadores" (UGT) y habiendo sido citado el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. **Jordi Agustí** Juliá.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, UNIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, y ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, a las que se ha adherido UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, se presentaron demandas por despido colectivo contra AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, de las que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga.

SEGUNDO.- Admitidas a trámite las demandas, tuvo lugar el acto del juicio, en el que las actoras se ratificaron en las mismas, oponiéndose la demandada, según consta en acta. El 25 de octubre de 2012 el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, dictó sentencia que fue recurrida en Casación ante el Tribunal Supremo .

TERCERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, constituida en Pleno, el 2 de diciembre de 2014 (Rec. nº 97/2013) dictó sentencia con la siguiente parte dispositiva: "Estimamos, en la forma expuesta, los recursos de casación ordinarios interpuestos por el "COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA", la "CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.) y el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, en fecha 25-octubre-2012 (autos 4/2012 y acumulado), en el proceso de despido seguido contra el AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA a instancia de la "Confederación Sindical de Comisiones Obreras" (CCOO), el "Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona", la "Sección Sindical de Asociación de Trabajadores del Ayuntamiento de Estepona" (ATAES) y la "Unión Provincial de Málaga de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios" (CSIF), a las que se adhirió la "Unión General de Trabajadores" (UGT) y habiendo sido citado el Ministerio Fiscal. Casamos y anulamos la sentencia de instancia impugnada para que, con señalamiento de nuevo día para la celebración de juicio, la Sala de instancia valore y admita, en su caso, la prueba pericial que intentó presentar en su día la parte actora; sin costas".

Mediante auto de 28 de julio de 2015, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, convalida las actuaciones practicadas en el juicio celebrado el 17 de octubre de 2012 con la práctica de la prueba pericial hasta su terminación.

CUARTO.- El 23 de septiembre tuvo lugar la continuación del juicio, dictándose por dicha Sala nueva sentencia el 30 de septiembre de 2015, con la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos las demandas acumuladas presentadas por CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, UNIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, y ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, a las que se ha adherido UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, frente a AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, en las que ha tenido intervención MINISTERIO FISCAL, declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva de la relación laboral de 176 trabajadores, impugnada en la demanda, y absolvemos al Ayuntamiento demandado de las pretensiones deducidas en su contra en esas demandas, sin perjuicio de la posibilidad de que los trabajadores afectados puedan impugnar individualmente la extinción de su contrato de trabajo".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- El Ayuntamiento de Estepona viene atravesando durante los últimos años una difícil situación económica y financiera, caracterizada por la aparición de un fuerte desequilibrio presupuestario, la ausencia casi total de autofinanciación, y la existencia de una importante deuda fuera del Presupuesto, todo ello como consecuencia de obligaciones firmes contraídas por la Corporación Municipal en los últimos años que no tuvieron acogida en los Presupuestos Municipales. Además, las sociedades municipales creadas a partir del año 1995 se encontraban en causa de disolución legal, a excepción de la Empresa Municipal de la Vivienda y



Aparcamientos, todo lo cual ha venido generando fuertes tensiones de tesorería.- SEGUNDO.- Tras la toma de posesión de la nueva Corporación Municipal en el mes de mayo de 2011 se han intensificado las actuaciones tendentes a buscar soluciones a la aludida difícil situación económica y financiera del Ayuntamiento. En el marco de este proceso pueden señalarse los siguientes hitos fundamentales: 1) El 12 de agosto de 2011 el Ayuntamiento de Estepona y los representantes de los trabajadores firmaron un acuerdo, con efectos de 31 de agosto de 2011, de modificación de los convenios colectivos vigentes de las sociedades mercantiles locales íntegramente participadas por el Ayuntamiento de Estepona, mediante el que, al amparo de los artículos 37.1 de la Constitución y 9 de cada uno de los Convenios Colectivos de esas sociedades municipales, congelaban los incrementos retributivos durante 2012 y 2013, dejaban sin efecto los artículos 11.VIII (programa de puntualidad y absentismo laboral), 43 (ayuda escolar), 44 (prestaciones sanitarias) y 45 (ayuda por natalidad), daban nueva redacción a los artículos 40 (prestación de incapacidad temporal) y 61.3 (secciones sindicales), modificaban a efectos económicos el artículo 38 (premio de permanencia), incluían nuevas disposiciones adicionales (opción en caso de despido de personal de alta dirección y personal de confianza de las empresas municipales y del Ayuntamiento; y condiciones que debían recoger los pliegos de condiciones de procesos de privatización, entre las que se preveía expresamente que en caso de extinción de la sociedad adjudicataria o de su personalidad jurídica, quiebra, suspensión de pagos, rescate o cualquier causa similar, los trabajadores subrogados volverán a prestar servicios en la plantilla municipal del Ayuntamiento de Estepona) y prorrogaban expresamente esos convenios colectivos hasta el 31 de diciembre de 2013. Ese acuerdo se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga el 28 de diciembre de 2011.- 2) El 30 de septiembre de 2011 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona trató la Propuesta sobre la continuidad de los servicios públicos, en aras a la racionalización de la gestión municipal. En ese Pleno, tras un debate previo entre los miembros de la Corporación Municipal, se aprobó el siguiente acuerdo: "Primero.- Dando cumplimiento a los acuerdos de plenario de veintisiete de abril de dos mil siete, veinticinco de mayo de dos mil uno, veintinueve de marzo de dos mil once, catorce de abril y los de diecisiete de agosto de dos mil once, y a los efectos de hacer posible la racionalización y reorganización de medios y efectivos municipales, reconociendo la realidad fáctica que se viene desarrollando en la prestación de los servicios públicos, se acuerda la continuidad en su prestación con todo el personal que hasta ahora estaba formalmente contratado para ello, integrándolo y asumiéndolo el Ayuntamiento de las siguientes sociedades, según los listados que constan en el expediente para cada una de ellas; a fin de prestar los servicios de forma directa con efecto de uno de octubre de dos mil once: Servicios Municipales Estepona S.L., Desarrollos Municipales Estepona S.L., Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., Promoción y Comunicación Estepona S.L., Planificación y Desarrollo Urbanístico de Estepona S.L. y Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos S.L.U. Segundo.- A los efectos de garantizar los principios constitucionales de acceso a la función pública previstos en los artículos 23.2 y 103 de la CE y la adecuada cobertura de los puestos, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 9.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, sin perjuicio de los trámites legales preceptivos y los expedientes a que hubiera lugar en cuanto a la definitiva forma de gestión de los servicios, iníciense las actuaciones preparatorias para la efectiva convocatoria de los procesos selectivos correspondientes para la provisión de las plazas que, con carácter estructural, deban ser ocupadas por personal municipal. Tercero.- En coherencia con los acuerdos del Ayuntamiento Pleno constituido en Junta General Universal de las sociedades municipales celebrados el pasado diecisiete de agosto del corriente, por los que se resolvía la disolución de las mismas, acordar la revocación genérica de todas las encomiendas que en su día se formalizaron a las distintas sociedades municipales, sin perjuicio de que mantengan subsistentes las relaciones jurídicas en vigor hasta su definitiva conclusión que deberá operarse en el oportuno proceso de liquidación. Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Decreto 18/2006, de 24 de enero, que aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, reincorporar al Ayuntamiento los bienes de su titularidad que pudieran haber sido adscritos a las sociedades para la prestación del servicio y que no forman parte de su activo. Quinto.- Que se inicien todos y cada uno de los expedientes a los que hubiera lugar para el efectivo cumplimiento del presente acuerdo plenario, entre ellos para la modificación de las ordenanzas fiscales municipales, para que puedan tener cabida en las mismas como ingresos de derecho público con la naturaleza que en cada caso corresponda los posibles ingresos de derecho privado que hasta ahora hayan podido generarse por las empresas municipales".- 3) El 31 de octubre de 2011 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona aprobó el Plan de Mejora y Saneamiento Económico del mismo, de 31 de agosto de 2011, elaborado por los servicios económicos municipales. En ese Plan se afirmaba que el Ayuntamiento venía atravesando durante los últimos años una difícil situación económica y financiera, caracterizada por la aparición de un fuerte desequilibrio presupuestario, la ausencia casi total de autofinanciación, la existencia de una importante deuda fuera del Presupuesto (superior a los 165 millones de euros a fecha 31 de agosto de 2011), como consecuencia de obligaciones firmes contraídas por la Corporación Municipal que no han tenido acogida en los Presupuestos Municipales, y la existencia de unas empresas municipales que se encuentran en causa de disolución legal, a excepción de la Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos, todo lo cual ha generado fuertes tensiones de tesorería. Se señalaba como principal causa de esa situación el



fuerte peso de los gastos de personal que, en el ejercicio de 2010, supuso el 57% de los ingresos ordinarios del Ayuntamiento (comparando gastos de personal con derechos reconocidos) y el 85% de la recaudación ordinaria del Ayuntamiento (comparando gastos de personal con recaudación corriente), con el agravante de tener externalizado el personal del servicio de recogida de residuos y agua, y de tener una deuda con la Seguridad Social vencida y pendiente de pago a junio de 2011, cuyo principal supera los 39 millones de euros, habiéndose incumplido el aplazamiento de pago firmado en su día con la Tesorería General de la Seguridad Social. Se señalaba que a esa situación se había llegado como consecuencia de la contratación de personal a través de las sociedades municipales, las primeras de ellas creadas en 1995, cuya plantilla era de 395 trabajadores a finales de 1999 y de 787 trabajadores en junio de 2011, a los que había que sumar los 512 empleados del Ayuntamiento, de los que 199 eran funcionarios, 12 funcionarios interinos o eventuales, 14 funcionarios cargos de confianza, y 287 trabajadores laborales fijos, indefinidos, interinos o contratados, cantidad en la que no están incluidos los trabajadores temporales cuya media habitual varía entre 50 y 100, debiendo resaltarse que los servicios de agua y limpieza se encontraban adjudicados mediante concesión y que, caso de recuperarse esos servicios, aumentaría considerablemente la plantilla del Ayuntamiento. Se apuntaba la inexistente gestión en el Ayuntamiento en materia de recursos humanos, la inexistencia de Relación de Puestos de Trabajo, cuya aprobación era obligatoria de acuerdo con el artículo 90.2 de la Ley 7/85, de Bases de Régimen Local. Y finalmente se afirmaba que la imperiosa necesidad de buscar una solución a la situación descrita aconsejaba la elaboración e implantación de un Plan de Mejora y Saneamiento Económico-Financiero para la Entidad Local (2012-2015), cuestión que por otra parte era una exigencia legal, de acuerdo con el artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, Plan que, en un plazo máximo de tres años, debería ajustar a cero el Ahorro Neto negativo de la Entidad. Las medidas contenidas en ese Plan relacionadas con la gestión de recursos humanos, consistían en llevar a cabo un fuerte ajuste en materia de personal, actuando sobre las principales variables que inciden en la materia: plantillas de personal, ofertas públicas de empleo, relaciones de puestos de trabajo, convenios colectivos y otras medidas complementarias en materia de horas extraordinarias, contrataciones temporales, productividad, movilidad laboral y prestaciones, entre otras. Ese Plan figura en la Carpeta I, folios 60 a 150, y su contenido se tiene por reproducido.- TERCERO.- El Real Decreto-Ley 4/2012, de 24 de febrero, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 25 de febrero de 2012, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, tenía por objeto la adopción inmediata de medidas urgentes y de carácter extraordinario, para la cancelación de deudas con proveedores de las entidades locales y su financiación, estableciendo que podrían acogerse al mismo los proveedores que tengan obligaciones pendientes de pago con entidades locales o cualquiera de sus organismos y entidades dependientes, siempre que fuesen vencidas, líquidas y exigibles, anteriores a 1 de enero de 2012 y que se tratase de contratos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.- 1) En vista del contenido de ese Real Decreto Ley, y con el fin de obtener financiación para el pago de las deudas a proveedores, el 30 de marzo de 2012 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona aprobó el Plan de Ajuste Económico en el que se acordó imponer límites máximos al coste de personal del Ayuntamiento de manera que se situase por debajo del 50% de los derechos reconocidos netos corrientes no afectados del ejercicio anterior, y por debajo del 60% de recaudación neta, comprometiéndose la Entidad Local a iniciar en los meses siguientes negociaciones con los trabajadores y sus representantes con intención de disminuir la masa salarial en el año 2012 en seis millones de euros, descenso que debería mantenerse constante durante la vigencia del Plan hasta 31 de diciembre de 2014. En ese Plan se proponía la solicitud de un préstamo de 60.711.909,72 euros para la financiación del pago a los proveedores locales.- 2) El 30 de abril y el 10 de mayo de 2012 la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas informó favorablemente el Plan de Ajuste Económico del Ayuntamiento de Estepona y le autorizó a solicitar préstamo para financiar las deudas pendientes de pago recogidas en el Plan de Ajuste Económico, por un importe de 60.711.909,72 euros.- CUARTO.- En el marco de las medidas previstas en el Plan de Ajuste Económico, el 11 de mayo de 2012 la Concejala Delegada del Área de Personal y Gestión de Recursos Internos del Ayuntamiento de Estepona dictó Circular Interna al objeto de sondear a los trabajadores/as del Ayuntamiento para conocer si, de manera libre y voluntaria, se acogerían a una reducción de jornada laboral en un 50% con la consiguiente reducción proporcional de salario; y a la percepción del premio de jubilación establecido en los correspondientes convenios colectivos, únicamente en el caso de empleados/as con relación de carácter laboral que deseen adelantar en uno o dos años la fecha de edad de jubilación obligatoria; requiriendo a las personas interesadas para que lo comunicasen a la Delegación de Personal antes del 18 de mayo de 2012.- QUINTO.- El 22 de mayo de 2012 la representación procesal de don Hilario presentó demanda en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Málaga en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que tuvo por conveniente, terminaba solicitando que, en relación al punto 11 del orden del día del Pleno de 30 de marzo de 2012 del Ayuntamiento de Estepona, relativo a la Aprobación del Plan de Ajuste Económico elaborado al amparo del Real Decreto Ley 4/2012, se declare la vulneración del derecho fundamental previsto



en el artículo 23 de la Constitución Española y se declare la nulidad en derecho de dicho punto. Esa demanda dio lugar a la incoación del Procedimiento 331/2012 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 7 de Málaga, en el que no consta que se haya adoptado medida cautelar alguna.- SEXTO.- El 24 de mayo de 2012 se reunió la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Estepona, a la que asistieron su Presidente, don Romualdo , Alcalde, los siguientes miembros doña Custodia y don Jesús Luis , concejales, don Balbino y doña Marisol , de CCOO, don Ezequias y don Leovigildo , de CSIF, doña Africa , de ATAE, don Sixto y don Bruno , de UGT, doña Felicísima y doña Piedad , y el Secretario, don Gerardo , estando también presentes otros afiliados y responsables sindicales, y en esa reunión el Alcalde trasladó a los asistentes el contenido del Plan de Ajuste Económico, aprobado por la Secretaría de Estado Administraciones Públicas que se desprendía una necesidad de reducción de 6.000.000 euros en el Capítulo I del Presupuesto Municipal, interviniendo sucesivamente distintos representantes sindicales en el sentido de que estaban dispuestos a negociar lo que hiciese falta siempre que no hubiese despidos.- SÉPTIMO.- La tarde anterior al inicio del período de consultas el Concejale de Hacienda del Ayuntamiento de Estepona llamó a su despacho a algunos de los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo, y se entrevistó individualmente con cada uno de ellos, poniendo en su conocimiento su inclusión en tal expediente.- OCTAVO.- El 7 de junio de 2012 el Ayuntamiento de Estepona dirigió a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía oficio mediante el que comunicaba el inicio de un período de consultas con la representación de los trabajadores del Ayuntamiento con carácter previo a la extinción colectiva de contratos de trabajo, por causas económicas y organizativas, comunicación a la que acompañaba la notificación del inicio de dicho período de consultas a la representación legal de los trabajadores y copia de la documentación entregada a dicha representación. En ese escrito se hacía constar que la plantilla del Ayuntamiento era de 1.084 trabajadores distribuidos de la siguiente manera: alto personal, 30; técnicos, 169; administrativos, 335; obreros, 96; personal auxiliar, 254; y subalternos, 200. Asimismo se informaba de que el número de trabajadores afectados era de 176. Ese escrito fue aclarado por otros dos escritos de 6 de julio de 2012.- NOVENO.- El mismo 7 de junio de 2012 el Ayuntamiento de Estepona había entregado a la representación legal de los trabajadores antes del inicio del período de consultas, la siguiente documentación: 1) Memoria explicativa de las causas económicas y organizativas de la extinción de contratos de trabajo acompañada de la siguiente documentación: a) Plan de Saneamiento económico financiero 2012-2012; b) Certificación y contenido del Plan de Ajuste; c) Acta del Pleno de 30 de marzo de 2012 en la que se aprobó el Plan de Ajuste; d) Informe de situación actual de liquidez para hacer frente a las obligaciones corrientes en el ejercicio de 2012; e) Remanente de Tesorería de los años 2008 a 2011; f) Liquidación de Presupuestos de 2009 a 2011; g) Informes de liquidación de presupuestos de 2008 a 2011; g) Plan de Austeridad firmado con la representación de los trabajadores en agosto de 2011; h) Relación de procedimientos administrativos y judiciales en desarrollo y ejecución, indicando la contingencia económica; g) Certificado de deuda con la Agencia Tributaria; h) Certificado de la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social; i) Resoluciones del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 30 de abril y 10 de mayo de 2012 por las que se informa de forma favorable el Plan de Saneamiento y se autoriza la operación de endeudamiento al amparo del Real Decreto Ley 4/2012, de 24 de febrero. Asimismo, les entregó 2) Listado de representantes legales de los trabajadores del Ayuntamiento y de las empresas municipales cuyos empleados fueron integrados en la plantilla del Ayuntamiento separando al personal laboral del personal funcionario, 3) Listado de trabajadores empleados habitualmente durante el último año (con desglose por categorías y número de trabajadores, y relación específica de trabajadores con relación laboral temporal), 4) Criterios objetivos de designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo elaborados y firmados por los tenientes de alcalde de área, 5) Listado de primera individualización de los 176 trabajadores afectados por la decisión extintiva, y 6) Plan de acompañamiento social y de recolocación externo. Esa documentación figura en la Carpeta I, folios 26 a 535 y se tiene por reproducida.- DÉCIMO.- En la Memoria Explicativa y Conclusiones Técnicas referidas a las causas objetivas para la extinción colectiva de contratos de trabajo figuraban los siguientes apartados: I.- Antecedentes: A) La situación económico financiera del Ayuntamiento, y dentro de ella, la evolución de los ingresos y gastos presupuestarios, la situación de Tesorería, el remanente de Tesorería, el endeudamiento con Entidades Financieras, y la Deuda fuera del Presupuesto Municipal y reclamaciones de intereses por mora en los pagos; B) Las principales causas que explican la actual situación económico-financiera del Ayuntamiento, y dentro de ella, el fuerte peso de los gastos de personal, la estructura organizativa deficiente, y la gestión de recursos humanos inadecuada. II.- Situación actual. III.- Aprobación y cumplimiento del Plan de Ajuste de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 4/2012. IV.- Medidas de ajuste de naturaleza organizativa para cumplir con la normativa de estabilidad y sostenibilidad presupuestaria. Entre las medidas de ajuste referidas a las plantillas de personal se preveía la amortización de plazas vacantes, aplicable tanto al personal laboral como funcionario, y la amortización de 176 puestos del personal laboral y la correlativa extinción de contratos de trabajo entre los meses de julio y agosto de 2012. V.- Conclusión: "La situación económico financiera del Ayuntamiento de Estepona, como se ha puesto de manifiesto con datos en el presente Plan, es de tal gravedad que no admite más dilaciones ni demoras para terminar de ejecutar las



acciones necesarias contempladas en el Plan de Austeridad aprobado al amparo del artículo 7 del Real Decreto 4/2012, de 24 de febrero. En el conjunto de medidas de control del gasto y optimización de ingresos que han sido puestos en marcha por la Corporación, la amortización de puestos de trabajo y la correlativa extinción de los contratos laborales afectados constituye una medida esencial para dar cumplimiento al referido Plan, habida cuenta del gravísimo desajuste económico y organizativo que existe actualmente en el Ayuntamiento. A tal efecto, la Corporación iniciará el correspondiente período de consultas con la representación legal y sindical de los trabajadores del Ayuntamiento a fin de buscar alternativas que reduzcan el número de trabajadores afectados por el ajuste de personal exigido por la situación actual de la Corporación".- UNDÉCIMO.- Durante el período de consultas, que se inició el 7 de junio de 2012, se celebraron reuniones del Ayuntamiento de Estepona con los representantes de los trabajadores los días 12, 20 y 26 de junio, y 3 y 7 de julio de 2012, si bien no se llegó a firmar el Acta de constitución de la Mesa Negociadora al haberse negado a ello los representantes legales de los trabajadores. Las Actas de dicha reuniones se encuentran en la Carpeta I, folios 537 a 571, y se tienen por reproducidas.- DUODÉCIMO.- En la reunión de 21 de Junio de 2012 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona analizó el Expediente de Regulación de Empleo, en concreto, la Explicación de las causas económicas y organizativas de la extinción de los contratos de trabajo; la determinación de los criterios empleados que afectan a los trabajadores; la presencia de la representación sindical de los trabajadores del Ayuntamiento, participación y opinión en el Pleno de los mismos; y cualesquiera otros asuntos que relacionados con el expediente de regulación de empleo sirva como expresión de transparencia y publicidad a los ciudadanos: En ese Pleno intervinieron sucesivamente don Rubén , portavoz del Grupo Municipal Socialista, don Jesús Luis , Concejal de Hacienda, don Miguel Ángel , portavoz del Grupo Municipal de Ciudadan@s Independientes de Estepona, y don Romualdo , Alcalde de Estepona.- DÉCIMO TERCERO.- El 12 de julio de 2012 el Ayuntamiento de Estepona dirigió oficio a la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía mediante el que le comunicaba que con fecha 7 de julio de 2012 había terminado el período de consultas sin acuerdo, que las extinciones laborales se harían efectivas entre el 30 de julio y el 31 de agosto de 2012, y que había dado traslado a los trabajadores de la decisión extintiva a la vista del resultado del período de consultas, acompañando a dicha comunicación la lista definitiva de trabajadores afectados por el expediente.- DÉCIMO CUARTO.- El 20 de Julio de 2012 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Málaga emitió el Informe previsto en el artículo 51 y la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores , en la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, y en el artículo 12.2 del Real Decreto 801/2011 , por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos. En las conclusiones de ese informe se afirmaba lo siguiente: "El expediente se fundamenta en causas económicas y organizativas. La empresa ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 51.2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29) en redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE 11) de acompañar a la comunicación de apertura del período de consultas de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos del artículo 51.1 del mismo texto legal . Asimismo durante el desarrollo del período de consultas se ha tratado sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos mediante la aplicación de medidas alternativas a los mismos así como de atenuar sus consecuencias mediante la aplicación de medidas sociales de acompañamiento. Por todo lo anterior el funcionario que suscribe estima -sin perjuicio de otro superior criterio administrativo o judicial- que se ha observado el procedimiento y que se especifican las causas del despido colectivo, económicas y organizativas, conforme al artículo 51.1 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29) en redacción dada por Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE 11)".- DÉCIMO QUINTO.- El 26 julio de 2012 el Presidente del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona remitió a la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el que comunicaba la oposición del Comité de Empresa a las medidas de extinción de 176 contratos de trabajo del Ayuntamiento de Estepona.- DÉCIMO SEXTO.- Los despidos individuales se llevaron efectivamente a cabo por el Ayuntamiento demandado entre el 31 de julio y el 30 de agosto de 2012.- DÉCIMO SÉPTIMO.- En relación con los datos contenidos en la Memoria Explicativa y en la documentación entregada por el Ayuntamiento de Estepona a los representantes legales de los trabajadores, ha quedado acreditado lo siguiente: 1) El estado del remanente de tesorería arroja el siguiente resultado negativo: en 2008, 64.233.211,61 euros; en 2009, 63.432.015,75 euros; en 2010, 63.852.858,71 euros; y en 2011, 45.954.681,81 euros. El Informe de situación actual de liquidez del Ayuntamiento de Estepona para hacer frente a las obligaciones corrientes contraídas en el ejercicio 2012 (sin tener en consideración los ingresos y gastos afectados) a fecha 31 de mayo de 2012 arroja un saldo final negativo de 43.554.044,69 euros.- 2) A 1 de junio de 2012, se mantenían las siguientes deudas con la Agencia Tributaria: Ayuntamiento de Estepona, 4.650.053,75 euros; Desarrollos Municipales Estepona S.L., con CIF B92174317, 3.416.120,65 euros; Empresa Municipal de Planificación y Desarrollo Urbanístico S.L., con CIF B92176809, 225 euros; Promoción y Comunicación Estepona S.L., con CIF B92118702, 487.991,40 euros; Servicios Municipales Estepona S.L., con CIF B92118736, 5.580.069,70 euros; Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., con CIF B92123470, 95.867,18 euros; Empresa Municipal de la Vivienda S.L., con



CIF B92510585, 0 euros.- 3) A 31 de mayo de 2012 se mantenían las siguientes deudas con Tesorería General de la Seguridad Social: Ayuntamiento de Estepona, en el código cuenta de cotización principal NUM006 , 28.368,552,62 euros; Servicios Municipales Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM007 que se encuentra en situación de baja, 19.467.987,36 euros; Desarrollos Municipales Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM008 que se encuentra en situación de baja, 17.374.431,34 euros; Promoción y Comunicación Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM009 que se encuentra en situación de baja, 2.442.186,31 euros; Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM010 que se encuentra en situación de baja, 481.947, 07 euros; Planificación y Desarrollo Urbanístico Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM011 que se encuentra en situación de baja, 69.443,07 euros; Fundación Fomento de la Economía de Estepona, en el código cuenta de cotización NUM012 que se encuentra en situación de baja, 5.382,42 euros.- 4) Ante el incumplimiento por parte del Ayuntamiento del plan de aplazamiento de pagos concertado en su día con la Tesorería General de la Seguridad Social, el Ministerio de Hacienda procedió a retenerle a primeros de 2012 el 100% de los fondos asignados a esa Corporación en concepto de participación en los ingresos del Estado, suponiendo ello una merma de 11.000.000 euros en la recaudación líquida prevista para el año 2012.- 5) El número de empleados municipales en diciembre de 2011 era de 1362, de los que 512 lo habían venido siendo propiamente del Ayuntamiento, dentro de los cuales 225 eran funcionarios (fijos, interinos, eventuales o cargos de confianza), y 287 laborales (fijos, indefinidos, interinos o contratados); 787 laborales (fijos, interinos y contratados) provenían de las empresas municipales, y 63 laborales indefinidos pertenecían a la banda municipal. En mayo de 2012 el número de empleados municipales era de 1.084. La disminución del número de empleados municipales es consecuencia de la sucesiva externalización de diferentes servicios municipales. Ese número de empleados municipales ha experimentado la siguiente evolución durante 2012: enero, 1343; febrero, 1217; marzo, 1099; abril, 1084; mayo, 1086; junio, 1079; julio, 1046; agosto (tras la ejecución del despido colectivo que se impugna en la demanda), 868; septiembre, 781. En esos números no están incluidos los laborales con contrato temporal, cuyo número varía a lo largo de ejercicio y que en los últimos años viene oscilando entre 50 y 100.- DÉCIMO OCTAVO.- Tras la ejecución de los despidos de los trabajadores a los que afectaba el despido colectivo, se ha producido una reubicación de trabajadores no despedidos en diferentes servicios del Ayuntamiento, reubicaciones que han dado lugar a la interposición de demandas judiciales por algunos de esos trabajadores.- DÉCIMO NOVENO.- Después de la ejecución de las extinciones laborales derivadas del expediente de regulación de empleo el Ayuntamiento de Estepona ha incurrido, entre otros, en los gastos que figuran en los Autos principales, folios 590 a 598, folios que se tienen por reproducidos.- VIGÉSIMO.- El 11 de septiembre de 2012 el Alcalde de Estepona dictó Decreto mediante el que nombraba para las plazas de Técnico Superior de Educación Infantil a los seis aspirantes que habían aprobado la convocatoria pública, a los que se formalizaría un contrato de obra o servicio determinado para el curso 2012/2013, firmándose los correspondientes contratos el 17 de septiembre de 2012. Además de estos seis contratos, después de la ejecución del despido colectivo, se han firmado dos contratos temporales de interinidad y un contrato de monitora de encaje de bolillos.- VIGÉSIMO PRIMERO.- El 9 de octubre de 2012 la Confederación Sindical de Comisiones Obreras presentó escrito en el Ayuntamiento de Estepona en el que interesaba se procediese a eliminar las productividades y horas extra de la policía local y bomberos con revocación del acuerdo plenario que la establece al margen de los preceptos legales y faltando requisitos esenciales para la formación de la voluntad de ese órgano (folios 599 a 604). Los complementos de productividad, y las horas extraordinarias, abonados a policías municipales y bomberos del Ayuntamiento de Estepona durante el período transcurrido de 2012 figuran en los Autos principales, folios 605 a 650 y 653 a 672, que se tienen por reproducidos.- VIGÉSIMO SEGUNDO.- Los apartados 1 y 2 del artículo 26, cuyo epígrafe es "Garantías en el empleo", del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Estepona, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga el 13 de noviembre de 2008, dicen así: "1. En caso de ser declarado un despido improcedente, el/la trabajador/a tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión. 2. Si el despido fuese por causas fundamentadas en los arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores , el mismo será considerado nulo, procediéndose a la readmisión.- VIGÉSIMO TERCERO.- El Convenio Colectivo del personal laboral de la Empresa Municipal de Vivienda y Aparcamientos de Estepona S.L., se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 22 de mayo de 2008; el Convenio Colectivo del personal laboral de Servicios Municipales Estepona S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 15 de noviembre de 2007; el Convenio Colectivo del personal laboral de Desarrollos Municipales de Estepona S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 8 de noviembre de 2007; el Convenio Colectivo del personal laboral de Turismo y Actividades Recreativas de Estepona S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 2 de noviembre de 2007; el Convenio Colectivo del personal laboral de Planificación y Desarrollo Urbanístico de Málaga S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 27 de agosto de 2008; el Convenio Colectivo del personal laboral de Promoción y Comunicación Estepona S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 29 de noviembre de 2007. En todos esos Convenios Colectivos los apartados 1 y 2 de su artículo 28 son idénticos a los apartados 1 y 2 del artículo 26 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Estepona".



QUINTO.- Por los letrados del "COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA", la "CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.) y el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, se formalizan recursos de casación contra la anterior sentencia.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y admitidos los recursos de casación por esta Sala, se dio traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar los recursos improcedentes, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación por la Sala en Pleno el día 23 de noviembre de 2016 fecha en que tuvo lugar. La tramitación de esta resolución se ha demorado mas allá del plazo legal por incidencias imprevistas surgidas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- CONSIDERACIONES PREVIAS EN RELACIÓN CON LOS ANTECEDENTES DEL PRESENTE RECURSO.

1.-Por esta Sala del Tribunal Supremo, constituida en Pleno, en fecha 2-diciembre-2014 (recurso 97/2013) se dictó sentencia en cuyo fallo se declaraba " *Estimamos, en la forma expuesta, los recursos de casación ordinarios interpuestos por el "COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA", la "CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.) y el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, en fecha 25-octubre-2012 (autos 4/2012 y acumulado), en el proceso de despido seguido contra el AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA a instancia de la "Confederación Sindical de Comisiones Obreras" (CCOO), el "Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona", la "Sección Sindical de Asociación de Trabajadores del Ayuntamiento de Estepona" (ATAES) y la "Unión Provincial de Málaga de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios" (CSIF), a las que se adhirió la "Unión General de Trabajadores" (UGT) y habiendo sido citado el Ministerio Fiscal. Casamos y anulamos la sentencia de instancia impugnada para que, con señalamiento de nuevo día para la celebración de juicio, la Sala de instancia valore y admita, en su caso, la prueba pericial que intentó presentar en su día la parte actora; sin costas* ".

2. Solicitada el día 21 de enero de 2015 por la representación procesal de Confederación Sindical de Comisiones Obreras aclaración de dicha sentencia para " *conocer si la anulación de la sentencia ... comporta la necesidad de la repetición de la totalidad del juicio en todas sus fases, o si dicha anulación llama tan solo y exclusivamente a la admisión de la prueba pericial, práctica de la misma mediante interrogatorio sujeto a contradicción y la formulación, en su caso, de conclusiones complementarias en relación a la pericia] manteniendo la validez de todo lo actuado en el juicio celebrado ante la Sección de Málaga de la Sala de lo Social del T.S.J. de Andalucía sin que tengan que repetirse las actuaciones ya practicadas*", por esta Sala se dictó Auto en fecha 15 de abril de 2015, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: " *Acceder en parte y en la forma expuesta a la aclaración solicitada por la representación de la "CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS", respecto a la sentencia dictada por esta Sala en Pleno en fecha 2-diciembre-2014 (rco 97/2013), manteniendo que " Casamos y anulamos la sentencia de instancia impugnada para que, con señalamiento de nuevo día para la celebración de juicio, la Sala de instancia valore y admita, en su caso, la prueba pericial que intentó presentar en su día la parte actora* ", y añadiendo a continuación en su fundamento de derecho octavo punto 5 y en el fallo " *lo que no impide que, a criterio de la Sala sentenciadora, y oyendo en su caso a las partes, ésta pueda convalidar y dar por reproducidas todas aquellas actuaciones practicadas en el acto del juicio anulado que no guarden posible conexión con la prueba pericial que pudiera admitirse* "; sin costas".

3. En relación con lo acordado por esta Sala en la sentencia y auto referenciados, la Sala de instancia llevó a cabo las siguientes actuaciones :

A) El 28 de julio de 2015, previa audiencia de las partes, la Sala dictó auto cuya parte dispositiva contenía las siguientes declaraciones: <1.- Convalidamos las actuaciones practicadas en el juicio celebrado el pasado 17 de octubre de 2012 , convalidación que afectará a todo el contenido del juicio hasta el momento en que fue desestimada la prueba pericial propuesta por la representación procesal de Comisiones Obreras, continuando el juicio con la práctica de esa prueba pericial hasta su terminación con arreglo a derecho. 2.- Tenemos por aportada la prueba pericial emitida a instancia de Comisiones Obreras por la economista doña Carina el 22 de julio de 2015, y acordamos dar traslado de copia de la misma a las demás partes personadas. 3.- Inadmitimos el recurso de reposición formulado por la representación procesal de Comisiones Obreras frente a la diligencia de ordenación de la Sra. Secretaria de la Sala de 14 de julio de 2015. 4.- Acordamos requerir al letrado sr. Tallón Moreno para que acredite la representación que dice ostentar de Comité de Empresa de Ayuntamiento de Estepona>. Este auto fue notificado a la representación procesal de Comité de Empresa de Ayuntamiento de Estepona el 29 de julio de 2015. El 31 de julio de 2015 el letrado Sr. Tallón Moreno presentó escrito acreditando la representación de dicho Comité de Empresa;



B) El 26 de agosto de 2015 las representaciones procesales del Comité de Empresa de Ayuntamiento de Estepona y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras presentaron sendos escritos de proposición de prueba, a los que recayó providencia de 1 de septiembre de 2015, mediante la que, en atención a la naturaleza del procedimiento y al estado procesal en que se encontraba se acordó dar traslado para alegaciones a las demás partes por tres días, recayendo finalmente auto de 9 de septiembre de 2015, mediante el que se desestimaba la prueba propuesta en aquellos escritos, advirtiendo a las partes que contra ese auto no cabía recurso alguno. Y el 14 de septiembre de 2015 las dos indicadas representaciones procesales presentaron sendos escritos mediante los que solicitaban se tuviese por efectuada respetuosa protesta en relación con la afirmación contenida en el auto de 9 de septiembre de 2015 de que contra el mismo no cabía recurso alguno;

C) La continuación del juicio, para la práctica de la prueba pericial ha tenido lugar el 23 de septiembre de 2015, a las 9,30 horas, compareciendo las partes, bajo la misma dirección técnica que en el juicio de 17 de octubre de 2012, a excepción de Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona, que lo hace bajo la dirección del letrado don José Antonio Tallón Moreno, de Asociación de Técnicos del Ayuntamiento de Estepona, que lo hace bajo la dirección de la letrada doña Elisa Jurado Azerrad, y de Unión General de Trabajadores, que lo hace bajo la dirección de la letrada doña María Isabel Pérez Marchante, y el Ministerio Fiscal. Al inicio de la vista se ha abierto un trámite de cuestiones previas, en el que la representación procesal del Ayuntamiento demandado ha explicado la presentación del informe pericial contradictorio y ha puesto de manifiesto que el informe pericial presentado por la representación procesal de Confederación Sindical de Comisiones Obreras es distinto del que presentó y le fue denegado en el juicio del pasado 17 de octubre de 2012, sin solicitar la nulidad de dicha prueba ni formular protesta por su aportación. La representación procesal de Confederación Sindical de Comisiones Obreras ha formulado protesta por los siguientes motivos: 1) Por el hecho de que la Sala le haya dado la palabra en primer lugar a la representación procesal de Ayuntamiento de Estepona; 2) Por la admisión por la Sala del informe pericial contradictorio aportado por la representación procesal del Ayuntamiento de Estepona, cuando la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y el auto de esta Sala de 28 de julio pasado acordó la continuación del juicio para la práctica de la prueba pericial solicitada por dicha Confederación, resaltando que las pruebas testificales practicadas en el juicio del pasado 17 de octubre de 2012 a instancia del Ayuntamiento demandado en las personas del Concejal de Hacienda y de la Teniente de Alcalde del Ayuntamiento versaron sobre las mismas cuestiones que ese informe pericial contradictorio; 3) Porque esa prueba pericial contradictoria ha sido aportada sin haber dado copia al resto de las partes con cinco días de antelación a la continuación del juicio; 4) Porque la Sala ha admitido esa prueba pericial contradictoria sin dar audiencia previamente al resto de las partes, al contrario de lo que hizo antes de pronunciarse en el auto de 9 de septiembre de 2015 sobre la admisión de la prueba documental interesada por la Confederación y por la representación procesal del Comité de Empresa, resaltando además que se les requirió para su aportación en un plazo de cinco días, plazo que no se ha aplicado a la presentación del informe pericial contradictorio; 5) Porque el informe pericial contradictorio incorpora un documento posterior al Expediente de Regulación de Empleo, consistente en el Plan de Recolocación; y 6) Porque el auto de la Sala de 9 de septiembre de 2015 que inadmitió la prueba documental solicitada por dicha representación dispuso que contra el mismo no cabía recurso. La representación procesal de Comité de Empresa de Ayuntamiento de Estepona se adhirió a las protestas formuladas por la representación procesal de Confederación Sindical de Comisiones Obreras y además formuló protesta contra la decisión del auto de 28 de julio de 2015 de convalidar la celebración del juicio celebrado el pasado 27 de octubre de 2012 hasta el momento de la desestimación de la prueba pericial, desestimando su pretensión de que el juicio se celebrase nuevamente desde el inicio. Las representaciones procesales de Unión Provincial de Málaga de Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios, de Unión General de Trabajadores y de Asociación de Técnicos del Ayuntamiento de Estepona se han adherido a los motivos de protesta formulados por las representaciones procesales de Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona. Ministerio Fiscal no ha compartido los motivos de protesta alegados por las representaciones procesales de los demandantes. Y, finalmente, la representación procesal de Ayuntamiento de Estepona se ha opuesto a todos y cada uno de los motivos de protesta formulados alegando mala fe procesal de los demandantes, que la presentación de una prueba pericial contradictoria es una facultad que le reconoce la ley, que el Plan de recolocación incorporado al informe pericial contradictorio no es sino una actualización del Plan de acompañamiento social aportado en el período de consultas, y que la prueba documental solicitada por los demandantes y denegada por la Sala puede obtenerse en el Registro Mercantil o en el Boletín Oficial de la Provincia. A continuación se ha practicado la prueba pericial propuesta por la representación procesal de Confederación Sindical de Comisiones Obreras, compareciendo como perito doña Reyes , quien se ha ratificado en su informe y ha contestado sucesivamente a las preguntas que le han formulado la parte que la ha propuesto, el resto de partes demandantes y, por último, el Ayuntamiento demandado. Después se ha practicado la prueba pericial contradictoria propuesta por el Ayuntamiento de Estepona, compareciendo como perito don Obdulio , quien se ha ratificado en su informe y ha contestado sucesivamente a las preguntas que le han formulado la parte que le ha propuesto y las partes



demandantes. Tras la práctica de las pruebas periciales, se ha abierto un turno para conclusiones, en el que tanto demandado como demandantes las han elevado a definitivas, informando por último el Ministerio Fiscal, en el sentido de que no apreciaba vulneración de derechos fundamentales en la decisión del Ayuntamiento demandado de proceder al despido colectivo impugnado en la demanda, remitiéndose al informe emitido en el juicio celebrado el 27 de julio de 2012 y a su escrito de impugnación de los recursos de casación interpuestos en su día contra la sentencia dictada por la Sala;

D) Habiendo quedado el juicio visto para sentencia, en fecha 30 de septiembre de 2015, la Sala de instancia dictó sentencia, cuyo fallo es del tenor literal siguiente: *"Desestimamos las demandas acumuladas presentadas por CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, UNIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, y ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, a las que se ha adherido UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, frente a AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, en las que ha tenido intervención MINISTERIO FISCAL, declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva de la relación laboral de 176 trabajadores, impugnada en la demanda, y absolvemos al Ayuntamiento demandado de las pretensiones deducidas en su contra en esas demandas, sin perjuicio de la posibilidad de que los trabajadores afectados puedan impugnar individualmente la extinción de su contrato de trabajo"; y,*

E) En su sentencia, la Sala de instancia, tras rechazar razonada y expresamente las alegaciones con referencia a infracciones de procedimiento, desestima las demandas acumuladas de despido colectivo, por entender que el Ayuntamiento demandado ha acreditado la existencia de las causas alegadas -de carácter económico y organizativo-, para proceder al despido colectivo de 176 de sus trabajadores.

4. Aun cuando los hechos probados de la sentencia de instancia constan ya en los antecedentes de la presente resolución, conviene destacar, en lo concerniente a los motivos de recurso y cuestiones controvertidas, las siguientes circunstancias fácticas :

a) El Ayuntamiento de Estepona viene atravesando durante los últimos años una difícil situación económica y financiera, caracterizada por la aparición de un fuerte desequilibrio presupuestario, la ausencia casi total de autofinanciación, y la existencia de una importante deuda fuera del Presupuesto, todo ello como consecuencia de obligaciones firmes contraídas por la Corporación Municipal en los últimos años que no tuvieron acogida en los Presupuestos Municipales. Además, las sociedades municipales creadas a partir del año 1995 se encontraban en causa de disolución legal, a excepción de la Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos, todo lo cual ha venido generando fuertes tensiones de tesorería;

b) Tras la toma de posesión de la nueva Corporación Municipal en el mes de mayo de 2011 se han intensificado las actuaciones tendentes a buscar soluciones a la aludida difícil situación económica y financiera del Ayuntamiento. En el marco de este proceso pueden señalarse los siguientes hitos fundamentales: 1) El 12 de agosto de 2011 el Ayuntamiento de Estepona y los representantes de los trabajadores firmaron un acuerdo, con efectos de 31 de agosto de 2011, de modificación de los convenios colectivos vigentes de las sociedades mercantiles locales íntegramente participadas por el Ayuntamiento de Estepona, mediante el que, al amparo de los artículos 37.1 de la Constitución y 9 de cada uno de los Convenios Colectivos de esas sociedades municipales, congelaban los incrementos retributivos durante 2012 y 2013, dejaban sin efecto los artículos 11.VIII (programa de puntualidad y absentismo laboral), 43 (ayuda escolar), 44 (prestaciones sanitarias) y 45 (ayuda por natalidad), daban nueva redacción a los artículos 40 (prestación de incapacidad temporal) y 61.3 (secciones sindicales), modificaban a efectos económicos el artículo 38 (premio de permanencia), incluían nuevas disposiciones adicionales (opción en caso de despido de personal de alta dirección y personal de confianza de las empresas municipales y del Ayuntamiento; y condiciones que debían recoger los pliegos de condiciones de procesos de privatización, entre las que se preveía expresamente que en caso de extinción de la sociedad adjudicataria o de su personalidad jurídica, quiebra, suspensión de pagos, rescate o cualquier causa similar, los trabajadores subrogados volverán a prestar servicios en la plantilla municipal del Ayuntamiento de Estepona) y prorrogaban expresamente esos convenios colectivos hasta el 31 de diciembre de 2013. Ese acuerdo se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga el 28 de diciembre de 2011. 2) El 30 de septiembre de 2011 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona trató la Propuesta sobre la continuidad de los servicios públicos, en aras a la racionalización de la gestión municipal. En ese Pleno, tras un debate previo entre los miembros de la Corporación Municipal, se aprobó el siguiente acuerdo: "Primero.- Dando cumplimiento a los acuerdos de plenario de veintisiete de abril de dos mil siete, veinticinco de mayo de dos mil uno, veintinueve de marzo de dos mil once, catorce de abril y los de diecisiete de agosto de dos mil once, y a los efectos de hacer posible la racionalización y reorganización de medios y efectivos municipales, reconociendo la realidad fáctica que se viene desarrollando en la prestación de los servicios públicos, se acuerda la continuidad en su prestación con todo el personal que hasta ahora estaba formalmente contratado para ello, integrándolo y asumiéndolo el Ayuntamiento de las siguientes sociedades, según los listados que constan en el expediente



para cada una de ellas; a fin de prestar los servicios de forma directa con efecto de uno de octubre de dos mil once: Servicios Municipales Estepona S.L., Desarrollos Municipales Estepona S.L., Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., Promoción y Comunicación Estepona S.L., Planificación y Desarrollo Urbanístico de Estepona S.L. y Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos S.L.U. Segundo.- A los efectos de garantizar los principios constitucionales de acceso a la función pública previstos en los *artículos 23.2 y 103* de la *CE (RCL 1978, 2836)* y la adecuada cobertura de los puestos, de conformidad con lo preceptuado en el *artículo 9.2* de la *Ley 7/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 768)*, del Estatuto del Empleado Público, sin perjuicio de los trámites legales preceptivos y los expedientes a que hubiera lugar en cuanto a la definitiva forma de gestión de los servicios, iniciense las actuaciones preparatorias para la efectiva convocatoria de los procesos selectivos correspondientes para la provisión de las plazas que, con carácter estructural, deban ser ocupadas por personal municipal. Tercero.- En coherencia con los acuerdos del Ayuntamiento Pleno constituido en Junta General Universal de las sociedades municipales celebrados el pasado diecisiete de agosto del corriente, por los que se resolvía la disolución de las mismas, acordar la revocación genérica de todas las encomiendas que en su día se formalizaron a las distintas sociedades municipales, sin perjuicio de que mantengan subsistentes las relaciones jurídicas en vigor hasta su definitiva conclusión que deberá operarse en el oportuno proceso de liquidación. Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Decreto 18/2006, de 24 de enero, que aprueba el *Reglamento de Bienes de las Entidades Locales (RCL 1986, 2217)* de Andalucía, reincorporar al Ayuntamiento los bienes de su titularidad que pudieran haber sido adscritos a las sociedades para la prestación del servicio y que no forman parte de su activo. Quinto.- Que se inicien todos y cada uno de los expedientes a los que hubiera lugar para el efectivo cumplimiento del presente acuerdo plenario, entre ellos para la modificación de las ordenanzas fiscales municipales, para que puedan tener cabida en las mismas como ingresos de derecho público con la naturaleza que en cada caso corresponda los posibles ingresos de derecho privado que hasta ahora hayan podido generarse por las empresas municipales". 3) El 31 de octubre de 2011 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona aprobó el Plan de Mejora y Saneamiento Económico del mismo, de 31 de agosto de 2011, elaborado por los servicios económicos municipales. En ese Plan se afirmaba que el Ayuntamiento venía atravesando durante los últimos años una difícil situación económica y financiera, caracterizada por la aparición de un fuerte desequilibrio presupuestario, la ausencia casi total de autofinanciación, la existencia de una importante deuda fuera del Presupuesto (superior a los 165 millones de euros a fecha 31 de agosto de 2011), como consecuencia de obligaciones firmes contraídas por la Corporación Municipal que no han tenido acogida en los Presupuestos Municipales, y la existencia de unas empresas municipales que se encuentran en causa de disolución legal, a excepción de la Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos, todo lo cual ha generado fuertes tensiones de tesorería. Se señalaba como principal causa de esa situación el fuerte peso de los gastos de personal que, en el ejercicio de 2010, supuso el 57% de los ingresos ordinarios del Ayuntamiento (comparando gastos de personal con derechos reconocidos) y el 85% de la recaudación ordinaria del Ayuntamiento (comparando gastos de personal con recaudación corriente), con el agravante de tener externalizado el personal del servicio de recogida de residuos y agua, y de tener una deuda con la Seguridad Social vencida y pendiente de pago a junio de 2011, cuyo principal supera los 39 millones de euros, habiéndose incumplido el aplazamiento de pago firmado en su día con la Tesorería General de la Seguridad Social. Se señalaba que a esa situación se había llegado como consecuencia de la contratación de personal a través de las sociedades municipales, las primeras de ellas creadas en 1995, cuya plantilla era de 395 trabajadores a finales de 1999 y de 787 trabajadores en junio de 2011, a los que había que sumar los 512 empleados del Ayuntamiento, de los que 199 eran funcionarios, 12 funcionarios interinos o eventuales, 14 funcionarios cargos de confianza, y 287 trabajadores laborales fijos, indefinidos, interinos o contratados, cantidad en la que no están incluidos los trabajadores temporales cuya media habitual varía entre 50 y 100, debiendo resaltarse que los servicios de agua y limpieza se encontraban adjudicados mediante concesión y que, caso de recuperarse esos servicios, aumentaría considerablemente la plantilla del Ayuntamiento. Se apuntaba la inexistente gestión en el Ayuntamiento en materia de recursos humanos, la inexistencia de Relación de Puestos de Trabajo, cuya aprobación era obligatoria de acuerdo con el *artículo 90.2* de la *Ley 7/85, de Bases de Régimen Local*. Y finalmente se afirmaba que la imperiosa necesidad de buscar una solución a la situación descrita aconsejaba la elaboración e implantación de un Plan de Mejora y Saneamiento Económico-Financiero para la Entidad Local (2012-2015), cuestión que por otra parte era una exigencia legal, de acuerdo con el artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por *Real Decreto Legislativo 2/2004 (RCL 2004, 602 y 670)*, Plan que, en un plazo máximo de tres años, debería ajustar a cero el Ahorro Neto negativo de la Entidad. Las medidas contenidas en ese Plan relacionadas con la gestión de recursos humanos, consistían en llevar a cabo un fuerte ajuste en materia de personal, actuando sobre las principales variables que inciden en la materia: plantillas de personal, ofertas públicas de empleo, relaciones de puestos de trabajo, convenios colectivos y otras medidas complementarias en materia de horas extraordinarias, contrataciones temporales, productividad, movilidad laboral y prestaciones, entre otras. Ese Plan figura en la Carpeta I, folios 60 a 150, y su contenido se tiene por reproducido;



- c)** En vista del contenido de Real Decreto-Ley 4/2012, de 24 de febrero, y con el fin de obtener financiación para el pago de las deudas a proveedores, el 30 de marzo de 2012 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona aprobó el Plan de Ajuste Económico en el que se acordó imponer límites máximos al coste de personal del Ayuntamiento de manera que se situase por debajo del 50% de los derechos reconocidos netos corrientes no afectados del ejercicio anterior, y por debajo del 60% de recaudación neta, comprometiéndose la Entidad Local a iniciar en los meses siguientes negociaciones con los trabajadores y sus representantes con intención de disminuir la masa salarial en el año 2012 en seis millones de euros, descenso que debería mantenerse constante durante la vigencia del Plan hasta 31 de diciembre de 2014. En ese Plan se proponía la solicitud de un préstamo de 60.711.909,72 euros para la financiación del pago a los proveedores locales. El 30 de abril y el 10 de mayo de 2012 la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas informó favorablemente el Plan de Ajuste Económico del Ayuntamiento de Estepona y le autorizó a solicitar préstamo para financiar las deudas pendientes de pago recogidas en el Plan de Ajuste Económico, por un importe de 60.711.909,72 euros;
- d)** En el marco de las medidas previstas en el Plan de Ajuste Económico, el 11 de mayo de 2012 la Concejala Delegada del Área de Personal y Gestión de Recursos Internos del Ayuntamiento de Estepona dictó Circular Interna al objeto de sondear a los trabajadores/as del Ayuntamiento para conocer si, de manera libre y voluntaria, se acogerían a una reducción de jornada laboral en un 50% con la consiguiente reducción proporcional de salario; y a la percepción del premio de jubilación establecido en los correspondientes convenios colectivos, únicamente en el caso de empleados/as con relación de carácter laboral que deseen adelantar en uno o dos años la fecha de edad de jubilación obligatoria; requiriendo a las personas interesadas para que lo comunicasen a la Delegación de Personal antes del 18 de mayo de 2012;
- e)** El 24 de mayo de 2012 se reunió la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Estepona, y en esa reunión el Alcalde trasladó a los asistentes el contenido del Plan de Ajuste Económico, aprobado por la Secretaría de Estado Administraciones Públicas que se desprendía una necesidad de reducción de 6.000.000 euros en el Capítulo I del Presupuesto Municipal, interviniendo sucesivamente distintos representantes sindicales en el sentido de que estaban dispuestos a negociar lo que hiciese falta siempre que no hubiese despidos;
- f)** La tarde anterior al inicio del período de consultas el Concejal de Hacienda del Ayuntamiento de Estepona llamó a su despacho a algunos de los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo, y se entrevistó individualmente con cada uno de ellos, poniendo en su conocimiento su inclusión en tal expediente;
- g)** El 7 de junio de 2012 el Ayuntamiento de Estepona dirigió a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía oficio mediante el que comunicaba el inicio de un período de consultas con la representación de los trabajadores del Ayuntamiento con carácter previo a la extinción colectiva de contratos de trabajo, por causas económicas y organizativas, comunicación a la que acompañaba la notificación del inicio de dicho período de consultas a la representación legal de los trabajadores y copia de la documentación entregada a dicha representación. En ese escrito se hacía constar que la plantilla del Ayuntamiento era de 1.084 trabajadores distribuidos de la siguiente manera: alto personal, 30; técnicos, 169; administrativos, 335; obreros, 96; personal auxiliar, 254; y subalternos, 200. Asimismo se informaba de que el número de trabajadores afectados era de 176. Ese escrito fue aclarado por otros dos escritos de 6 de julio de 2012;
- h)** El mismo 7 de junio de 2012 el Ayuntamiento de Estepona había entregado a la representación legal de los trabajadores antes del inicio del período de consultas, la siguiente documentación: 1) Memoria explicativa de las causas económicas y organizativas de la extinción de contratos de trabajo acompañada de la siguiente documentación: a) Plan de Saneamiento económico financiero 2012-2012; b) Certificación y contenido del Plan de Ajuste; c) Acta del Pleno de 30 de marzo de 2012 en la que se aprobó el Plan de Ajuste; d) Informe de situación actual de liquidez para hacer frente a las obligaciones corrientes en el ejercicio de 2012; e) Remanente de Tesorería de los años 2008 a 2011; f) Liquidación de Presupuestos de 2009 a 2011; g) Informes de liquidación de presupuestos de 2008 a 2011; g) Plan de Austeridad firmado con la representación de los trabajadores en agosto de 2011; h) Relación de procedimientos administrativos y judiciales en desarrollo y ejecución, indicando la contingencia económica; g) Certificado de deuda con la Agencia Tributaria; h) Certificado de la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social; i) Resoluciones del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 30 de abril y 10 de mayo de 2012 por las que se informa de forma favorable el Plan de Saneamiento y se autoriza la operación de endeudamiento al amparo del Real Decreto Ley 2/2012. Asimismo, les entregó 2) Listado de representantes legales de los trabajadores del Ayuntamiento y de las empresas municipales cuyos empleados fueron integrados en la plantilla del Ayuntamiento separando al personal laboral del personal funcionario, 3) Listado de trabajadores empleados habitualmente durante el último año (con desglose por categorías y número de trabajadores, y relación específica de trabajadores con relación laboral temporal), 4) Criterios objetivos de designación de los trabajadores afectados por el despido



colectivo elaborados y firmados por los tenientes de alcalde de área, 5) Listado de primera individualización de los 176 trabajadores afectados por la decisión extintiva, y 6) Plan de acompañamiento social y de recolocación externo. Esa documentación figura en la Carpeta I, folios 26 a 535 y se tiene por reproducida;

i) En la Memoria Explicativa y Conclusiones Técnicas referidas a las causas objetivas para la extinción colectiva de contratos de trabajo figuraban los siguientes apartados: I.- Antecedentes: A) La situación económico financiera del Ayuntamiento, y dentro de ella, la evolución de los ingresos y gastos presupuestarios, la situación de Tesorería, el remanente de Tesorería, el endeudamiento con Entidades Financieras, y la Deuda fuera del Presupuesto Municipal y reclamaciones de intereses por mora en los pagos; B) Las principales causas que explican la actual situación económico-financiera del Ayuntamiento, y dentro de ella, el fuerte peso de los gastos de personal, la estructura organizativa deficiente, y la gestión de recursos humanos inadecuada. II.- Situación actual. III.- Aprobación y cumplimiento del Plan de Ajuste de conformidad con lo establecido en el *Real Decreto Ley 4/2012 (RCL 2012, 225)*. IV.- Medidas de ajuste de naturaleza organizativa para cumplir con la normativa de estabilidad y sostenibilidad presupuestaria. Entre las medidas de ajuste referidas a las plantillas de personal se preveía la amortización de plazas vacantes, aplicable tanto al personal laboral como funcionario, y la amortización de 176 puestos del personal laboral y la correlativa extinción de contratos de trabajo entre los meses de julio y agosto de 2012. V.- Conclusión: "La situación económico financiera del Ayuntamiento de Estepona, como se ha puesto de manifiesto con datos en el presente Plan, es de tal gravedad que no admite más dilaciones ni demoras para terminar de ejecutar las acciones necesarias contempladas en el Plan de Austeridad aprobado al amparo del artículo 7 del Real Decreto 4/2012, de 24 de febrero. En el conjunto de medidas de control del gasto y optimización de ingresos que han sido puestos en marcha por la Corporación, la amortización de puestos de trabajo y la correlativa extinción de los contratos laborales afectados constituye una medida esencial para dar cumplimiento al referido Plan, habida cuenta del gravísimo desajuste económico y organizativo que existe actualmente en el Ayuntamiento. A tal efecto, la Corporación iniciará el correspondiente período de consultas con la representación legal y sindical de los trabajadores del Ayuntamiento a fin de buscar alternativas que reduzcan el número de trabajadores afectados por el ajuste de personal exigido por la situación actual de la Corporación";

j) Durante el período de consultas, que se inició el 7 de junio de 2012, se celebraron reuniones del Ayuntamiento de Estepona con los representantes de los trabajadores los días 12, 20 y 26 de junio, y 3 y 7 de julio de 2012, si bien no se llegó a firmar el Acta de constitución de la Mesa Negociadora al haberse negado a ello los representantes legales de los trabajadores;

k) En la reunión de 21 de Junio de 2012 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona analizó el Expediente de Regulación de Empleo, en concreto, la Explicación de las causas económicas y organizativas de la extinción de los contratos de trabajo; la determinación de los criterios empleados que afectan a los trabajadores; la presencia de la representación sindical de los trabajadores del Ayuntamiento, participación y opinión en el Pleno de los mismos; y cualesquiera otros asuntos que relacionados con el expediente de regulación de empleo sirva como expresión de transparencia y publicidad a los ciudadanos: En ese Pleno intervinieron sucesivamente el portavoz del Grupo Municipal Socialista, el Concejal de Hacienda, el portavoz del Grupo Municipal de Ciudadanos Independientes de Estepona, y el Alcalde de Estepona;

l) El 12 de julio de 2012 el Ayuntamiento de Estepona dirigió oficio a la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía mediante el que le comunicaba que con fecha 7 de julio de 2012 había terminado el período de consultas sin acuerdo, que las extinciones laborales se harían efectivas entre el 30 de julio y el 31 de agosto de 2012, y que había dado traslado a los trabajadores de la decisión extintiva a la vista del resultado del período de consultas, acompañando a dicha comunicación la lista definitiva de trabajadores afectados por el expediente;

m) El 20 de Julio de 2012 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Málaga emitió el Informe previsto en el artículo 51 y la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores. En las conclusiones de ese informe se afirmaba lo siguiente: "El expediente se fundamenta en causas económicas y organizativas. La empresa ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 51.2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo en redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero de acompañar a la comunicación de apertura del período de consultas de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos del artículo 51.1 del mismo texto legal. Asimismo durante el desarrollo del período de consultas se ha tratado sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos mediante la aplicación de medidas alternativas a los mismos así como de atenuar sus consecuencias mediante la aplicación de medidas sociales de acompañamiento;

n) El 26 julio de 2012 el Presidente del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona remitió a la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Comunidad



Autónoma de Andalucía en el que comunicaba la oposición del Comité de Empresa a las medidas de extinción de 176 contratos de trabajo del Ayuntamiento de Estepona;

o) Los despidos individuales se llevaron efectivamente a cabo por el Ayuntamiento demandado entre el 31 de julio y el 30 de agosto de 2012;

p) En relación con los datos contenidos en la Memoria Explicativa y en la documentación entregada por el Ayuntamiento de Estepona a los representantes legales de los trabajadores, ha quedado acreditado lo siguiente:

1) El estado del remanente de tesorería arroja el siguiente resultado negativo: en 2008, 64.233.211,61 euros; en 2009, 63.432.015,75 euros; en 2010, 63.852.858,71 euros; y en 2011, 45.954.681,81 euros. El Informe de situación actual de liquidez del Ayuntamiento de Estepona para hacer frente a las obligaciones corrientes contraídas en el ejercicio 2012 (sin tener en consideración los ingresos y gastos afectados) a fecha 31 de mayo de 2012 arroja un saldo final negativo de 43.554.044,69 euros.

2) A 1 de junio de 2012, se mantenían las siguientes deudas con la Agencia Tributaria: Ayuntamiento de Estepona, 4.650.053,75 euros; Desarrollos Municipales Estepona S.L., con CIF B92174317, 3.416.120,65 euros; Empresa Municipal de Planificación y Desarrollo Urbanístico S.L., con CIF B92176809, 225 euros; Promoción y Comunicación Estepona S.L., con CIF B92118702, 487.991,40 euros; Servicios Municipales Estepona S.L., con CIF B92118736, 5.580.069,70 euros; Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., con CIF B92123470, 95.867,18 euros; Empresa Municipal de la Vivienda S.L., con CIF B92510585, 0 euros.

3) A 31 de mayo de 2012 se mantenían las siguientes deudas con Tesorería General de la Seguridad Social: Ayuntamiento de Estepona, en el código cuenta de cotización principal NUM006 , 28.368,552,62 euros; Servicios Municipales Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM007 que se encuentra en situación de baja, 19.467.987,36 euros; Desarrollos Municipales Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM008 que se encuentra en situación de baja, 17.374.431,34 euros; Promoción y Comunicación Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM009 que se encuentra en situación de baja, 2.442.186,31 euros; Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM010 que se encuentra en situación de baja, 481.947, 07 euros; Planificación y Desarrollo Urbanístico Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM011 que se encuentra en situación de baja, 69.443,07 euros; Fundación Fomento de la Economía de Estepona, en el código cuenta de cotización NUM012 que se encuentra en situación de baja, 5.382,42 euros.

4) Ante el incumplimiento por parte del Ayuntamiento del plan de aplazamiento de pagos concertado en su día con la Tesorería General de la Seguridad Social, el Ministerio de Hacienda procedió a retenerle a primeros de 2012 el 100% de los fondos asignados a esa Corporación en concepto de participación en los ingresos del Estado, suponiendo ello una merma de 11.000.000 euros en la recaudación líquida prevista para el año 2012.

5) El número de empleados municipales en diciembre de 2011 era de 1362, de los que 512 lo habían venido siendo propiamente del Ayuntamiento, dentro de los cuales 225 eran funcionarios (fijos, interinos, eventuales o cargos de confianza), y 287 laborales (fijos, indefinidos, interinos o contratados); 787 laborales (fijos, interinos y contratados) provenían de las empresas municipales, y 63 laborales indefinidos pertenecían a la banda municipal. En mayo de 2012 el número de empleados municipales era de 1.084. La disminución del número de empleados municipales es consecuencia de la sucesiva externalización de diferentes servicios municipales. Ese número de empleados municipales ha experimentado la siguiente evolución durante 2012: enero, 1343; febrero, 1217; marzo, 1099; abril, 1084; mayo, 1086; junio, 1079; julio, 1046; agosto (tras la ejecución del despido colectivo que se impugna en la demanda), 868; septiembre, 781. En esos números no están incluidos los laborales con contrato temporal, cuyo número varía a lo largo de ejercicio y que en los últimos años viene oscilando entre 50 y 100;

q) Tras la ejecución de los despidos de los trabajadores a los que afectaba el despido colectivo, se ha producido una reubicación de trabajadores no despedidos en diferentes servicios del Ayuntamiento, reubicaciones que han dado lugar a la interposición de demandas judiciales por algunos de esos trabajadores;

r) Después de la ejecución de las extinciones laborales derivadas del expediente de regulación de empleo el Ayuntamiento de Estepona ha incurrido, entre otros, en los gastos que figuran en los Autos principales, folios 590 a 598, folios que se tienen por reproducidos;

s) El 11 de septiembre de 2012 el Alcalde de Estepona dictó Decreto mediante el que nombraba para las plazas de Técnico Superior de Educación Infantil a los seis aspirantes que habían aprobado la convocatoria pública, a los que se formalizaría un contrato de obra o servicio determinado para el curso 2012/2013, firmándose los correspondientes contratos el 17 de septiembre de 2012. Además de estos seis contratos, después de



la ejecución del despido colectivo, se han firmado dos contratos temporales de interinidad y un contrato de monitora de encaje de bolillos; y,

t) El 9 de octubre de 2012 la Confederación Sindical de Comisiones Obreras presentó escrito en el Ayuntamiento de Estepona en el que interesaba se procediese a eliminar las productividades y horas extra de la policía local y bomberos con revocación del acuerdo plenario que la establece al margen de los preceptos legales y faltando requisitos esenciales para la formación de la voluntad de ese órgano. Los complementos de productividad, y las horas extraordinarias, abonados a policías municipales y bomberos del Ayuntamiento de Estepona durante el período transcurrido de 2012 figuran en los Autos principales.

SEGUNDO.-1. Frente a la sentencia de instancia, y con amparo procesal en el artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), se interponen sendos recursos por las representaciones letradas del Sindicato "UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA (UGT), del "COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA", y de la "CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.). y el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Los tres recursos se articulan a través de motivos formulados por las vías c) -infracción de normas esenciales del procedimiento- d) -por error en la apreciación de la prueba, y, e) -por infracción de las normas del ordenamiento jurídico-del citado precepto y Ley. Concretamente, por infracción de normas de procedimiento, los recurrentes, formulan varias denuncias, coincidentes en gran parte, como se advertirá. En cuanto a la denuncia del error de hecho y petición de modificaciones fácticas, el Sindicato UGT interesa cuatro modificaciones y la inclusión de siete nuevos hechos probados; el Comité de Empresa cinco modificaciones y seis nuevos hechos probados; y el Sindicato de CC.OO. interesa asimismo nueve modificaciones fácticas y la inclusión de doce nuevos hechos probados, Por lo que refiere a la infracción de normas del ordenamiento jurídico, el Sindicato UGT formula tres motivos; el Comité de Empresa ocho motivos; y el Sindicato de CC.OO. formula diez motivos. Anticipemos ya, que puestos varios de los motivos son coincidentes en su contenido y finalidad, la Sala va a proceder a una adecuada agrupación de los mismos para su examen y resolución.

TERCERO.- 1. Entrando ya en el examen de los recursos, y por razones de orden lógico procesal, procede, con carácter prioritario, llevar a cabo el análisis de los motivos dedicados a denunciar faltas esenciales del procedimiento, en cuanto su eventual estimación obligaría a declarar la nulidad de la sentencia impugnada y la retroacción de las actuaciones.

2. Los sindicatos recurrentes UGT y CC.OO, en sus respectivos pero similares recursos, solicitan la nulidad de actuaciones y la reposición de los Autos al momento anterior a la celebración del juicio en atención a lo que califican como "sorpresa admisión por la Sala de un contra informe pericial presentado por el Ayuntamiento demandado".

La regulación de la prueba pericial aparece en el artículo 93 de la LRJS, esta norma establece que la práctica de esta prueba se hará en el juicio oral con la ratificación de los peritos. Esta regulación legal se tiene que completar con las disposiciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil (artículo 427 y concordantes) que siempre tienen una aplicación supletoria. De esta última normativa se deduce que los informes periciales serán sometidos al principio de contradicción entre la partes. Hay que destacar, en relación con el contenido de ese informe pericial y de los documentos que lo acompañan, lo que señala el apartado 5 del Fundamento de Derecho primero de la sentencia recurrida: *"El informe pericial contradictorio incorpora un documento de fecha 31 de enero de 2014 denominado Plan de recolocación del Ayuntamiento de Estepona. Es evidente que ese documento es posterior a la fecha de celebración del Juicio (17-octubre 2012), pero ello, por sí solo, no comporta la inadmisión de ese informe pericial contradictorio, sin perjuicio de que la Sala no tome en cuenta el aludido documento para valorar la situación del Ayuntamiento de Estepona en la fecha en que se aprobó el despido colectivo. En todo caso la Sala aprovecha esta objeción para poner de manifiesto que el informe presentado por la representación procesal de CC.OO no es el inicialmente denegado en el juicio celebrado el 17 de octubre de 2012, sino otro distinto, que la Sala admite al no haberse formulado protesta por el ayuntamiento demandado. En definitiva, la aportación con el informe pericial, del documento de 31 de enero de 2014 no constituye un motivo de inadmisión del mismo."*

En lo que se refiere al plazo para la presentación de las pruebas y su entrega a las otras partes (artículo 124 de la LRJS), la doctrina de esta Sala viene considerando que el incumplimiento del plazo -que es de cinco días- no es por si solo causa suficiente para declarar su inadmisión, siempre y cuando no se haya ocasionado indefensión, en cuyo caso la parte afectada podrá solicitar un plazo supletorio para alegaciones conforme establece el artículo 87.6 de la LRJS .

En la sentencia recurrida, la Sala razona que tal posibilidad de indefensión no se constata habida cuenta *"del minucioso y detallado interrogatorio al que ha sido sometido el perito propuesto por el Ayuntamiento por parte de la representación procesal del Comité de Empresa, habiendo renunciado el resto de las partes a su interrogatorio,*



sin que las partes, en el trámite de conclusiones hayan solicitado la posibilidad de hacer alegaciones por escrito conforme establece el artículo 87. 6 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Fundamento Jurídico Segundo. Apartado 2).

En definitiva, la sentencia razona suficientemente la admisión de dicha prueba y fundamenta de manera motivada que tal admisión no ha ocasionado indefensión a las partes. En su consecuencia, en modo alguno se ha producido la infracción que denuncian los recurrentes, como señala el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, con cita de las sentencias de esta Sala de 16 de junio de 2015 (recurso casación 324/2014) y 18 de octubre de 2015 (recurso casación 19/2015). En síntesis, en estas sentencias y con cita de la ya citada sentencia de 2 de diciembre de 2014 (recurso casación 97/2013) -que anula la primera sentencia dictada por la Sala de instancia en las presentes actuaciones- se rechaza la existencia de cualesquiera automatismo ente posibles incumplimientos de las reglas que presiden la propuesta o práctica de las pruebas y la decisión de anular las actuaciones posteriores, señalando como elemento decisivo la existencia de indefensión, que aquí en modo alguno concurre.

3. Por su parte, el Comité de Empresa del Ayuntamiento demandado, en su escrito de recurso, solicita la nulidad de la sentencia como consecuencia de la no grabación del anterior juicio celebrado el 17 octubre de 2012.

La pretensión final que se persigue con este motivo es, en definitiva, la repetición íntegra del juicio y no solo de lo que se refiere a la prueba pericial inadmitida en su día, y que fue la única causa que determinó la nulidad de la primera sentencia. El motivo no puede prosperar, porque tanto el ya citado Auto aclaratorio de esta Sala de 15 abril de 2015, como las propias argumentaciones de la sentencia ahora recurrida, determinan la validez de todo lo actuado excepto aquello que se refiera a la prueba pericial. La práctica de esta prueba pericial, única razón de la nulidad de la sentencia anterior, se ha llevado a cabo en este nuevo proceso y, en modo alguno, se puede -al no existir actuación que pudiera comportar indefensión- acceder a una petición carente de toda lógica, por materialmente estéril, que lo que pretende es la repetición íntegra de un juicio ya celebrado y convalidado. Por todo ello, este motivo debe ser desestimado.

CUARTO.-1. Siguiendo con el orden lógico procesal, procede ahora entrar a examinar los motivos de los recursos interpuestos por los sindicatos y el Comité recurrentes, denunciando -como ya se ha señalado- error en la apreciación de la prueba, e interesando la práctica revisión de toda la narración fáctica de la sentencia recurrida.

2. En su motivo de recurso el **Sindicato UGT** interesa, de una parte, la supresión o modificación de unos hechos probados; y, de otra parte, la inclusión de nuevos hechos probados. En cuanto al primer extremo propone :

Primero.- Eliminación del hecho probado 1º, por entender que las consideraciones vertidas en el mismo, predeterminan el fallo y por tanto son una apreciación valorativa de los datos económicos.

Segundo.- Modificación del hecho probado 4º, en el sentido de añadir lo siguiente:

"Las personas que se acogieron a estas propuestas, no fueron incluidas en el ERE, aunque cumpliesen con los demás requisitos para ello, según los criterios 16 y 18 de selección de los afectados".

Dichas reglas -dice- constan en las actuaciones entre otros en los folios 501 de los autos, y efectivamente las personas que aceptaron esas propuestas no se encuentran afectadas por la medida extintiva, por tanto son excluidos del ERE

Tercero.- La adición al hecho probado octavo del siguiente texto que proponemos en el final del actual y con la siguiente redacción:

"Los escritos de aclaración implicaron la sustitución de seis personas afectadas inicialmente, por otras seis, al haberse estimado sus alegaciones por el Ayuntamiento. Dichas alegaciones no se llevaron a la mesa de negociación del periodo de consultas".

El contenido de esos escritos, se constata -afirma- a través de los folios 516 y ssg de los Autos. De la no inclusión en el acta del periodo de consulta se puede constatar en los folios 769 y ssg, y en concreto la página 4, obrante en el folio 772.

Cuarto.- Revisión del hecho 22º de la sentencia, con el fin de completar su redacción añadiendo el texto final siguiente:

" El artículo 26 del convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento de Estepona se denomina de Garantías en el empleo. Siendo su texto literal el siguiente = 1º En caso de ser declarado un despido improcedente, el/ la trabajador/a tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión. 2º Si el despido fuese por causas fundamentadas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, el mismo será considerado nulo, procediéndose a la readmisión. 3º En los supuestos de suspensión temporal de los contratos como consecuencia



de las causas previstas en los apartados i) y j) del art. 45 del E.T., así como por el cese de actividad por reforma o cualquier otra causa, la corporación garantizará la percepción del salario bruto. 4° Se consideran fijos todos aquellos trabajadores/as que desempeñen puestos de carácter permanente y no temporal, así como los contratos en fraude de ley. El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento con un plazo de preaviso no inferior a siete días».

La base fáctica de esta revisión del hecho 22°, la podemos ver -dice el recurrente- en los folios 547 a 567 de los autos, donde se recoge el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Estepona, que fue publicado en el BOP de Málaga el día 13 de Noviembre de 2008. Teniendo este convenio plena vigencia. La relevancia de esta incorporación al hecho probado 22° radica en que se debe incluir la redacción íntegra del mismo y no solo los primeros párrafos. Y todo ello porque sirve como base a posteriores fundamentos de derechos de la propia sentencia.

En cuanto a nuevos hechos probados, el recurrente UGT, propone las siguientes inclusiones :

1ª *"El presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Estepona para 2012 fue adoptado en Sesión Ordinaria de 30 de noviembre de 2011, constando entre otros, los informes favorables de Intervención Municipal, Tesorería Municipal, la Comisión Informativa Permanente del Área Económica en su región celebrada el día 26 de noviembre de 2011, así como la Memoria de Alcaldía que avala estos presupuestos que se rubrica Unos presupuestos para la austeridad, el equilibrio y la eficacia, y donde se recoge en su punto VI lo siguiente:*

Con estos antecedentes, El Área Económica ha presentado a la alcaldía, y ésta los asume, un presupuesto realista (adopta como ingresos la previsión mínima que han aportado los servicios y dependencias correspondientes) un presupuesto que garantiza la prestación de los servicios y la cobertura del coste de personal de todos los empleados municipales- Capítulo 1- y el pago de todos los gastos corrientes del ejercicio... " Sic.

Apoya esta inclusión lo existente en los folios 753 a 965 de la carpeta III documento 4, y en especial, los folios 753 a 756 en cuanto a la publicación, folios 757 y 758 sobre la sesión de aprobación del Presupuesto y folios 759 a 766 en cuanto a la memoria de alcaldía. Resulta trascendente la inclusión de este nuevo hecho para el fallo de la sentencia por cuanto se deja constancia con ello que la causa económica invocada por el Ayuntamiento no presenta el carácter exigido por la Disposición Adicional 20° del Estatuto de los Trabajadores redactada conforme el RDL 3/2012, de sobrevenida y persistente, ni tuvieron nada que ver con la necesidad de financiación de los servicios públicos correspondiente, ni se especificaron nunca cuales eran estos.

2ª Adicionar otro nuevo hecho, con la siguiente redacción:

"El Ilmo. Ayuntamiento de Estepona no dispone de Relación de Puestos de Trabajo, tampoco consta que disponga de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos ni que haya fijado los criterios de gestión de esos recursos humanos".

Este nuevo hecho se obtiene de lo existente en el Hecho probado segundo y en las testificales practicadas en el acto de juicio. Así se recoge en el hecho probado segundo, apartado tercero que : la inexistente gestión en el Ayuntamiento en materia de recursos humanos, la inexistencia de Relación, de Puestos de Trabajo,..." Y todo dentro del texto otorgado al Plan de Mejora y Saneamiento Económico adoptado por el Pleno del ayuntamiento en fecha 31 de Octubre de 2011. Concretamente en las páginas 53 y 54 del Anexo 5.1 de autos, y respecto de las medidas adoptadas en el Plan respecto al personal se refiere: a... c) *Relaciones de puestos de trabajo (RPT) . Se propone las siguientes medidas: 1a.- aprobar una Relación de Puestos de Trabajo, cuya aprobación es obligatoria para el Ayuntamiento de acuerdo con el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de las Bases del Régimen Local , es el documento en el que deben recogerse respecto de la totalidad de los puestos de trabajo existentes en la organización, al menos, su denominación, tipo y sistema de provisión, retribuciones complementarias que les corresponden y requisitos exigidos para su desempeño. A pesar del tiempo que llevan vigentes tales disposiciones, el ayuntamiento no ha procedido aún a la aprobación de su relación de puestos de trabajo, incumplimiento al que debe ponerse fin cuanto antes.El objetivo que debe perseguir la corporación del Ayuntamiento de Estepona, debe ser la aprobación por el Pleno, de una relación de puestos de trabajo, antes de terminar el ejercicio 2012, para poder aplicarla a partir del 1 de enero de 2013..."* Se comprueba rápidamente con este extracto del Plan de Saneamiento..., que la Administración ya ponía de relieve la inexistencia de ninguna organización en materia de recursos humanos, la necesidad de llevarla a acabo y, para ello, la obligatoriedad de proceder a la elaboración de una relación de puestos de trabajo.La inexistencia de RPT también consta en la memoria de alcaldía - folios 759 a 766 de la Carpeta III documento 4-, que acompaña a los presupuestos del 2012 aprobados en sesión ordinaria del pleno celebrada el 30 de Noviembre de 2011 - folios 757 y 758 Carpeta III documento 4-, y en especial lo expuesto por el Sr. Alcalde en el punto V de la citada memoria – folio 761 y 762 Carpeta III-, cuando dice: a... *Ha sido encargada, para salir de otro incumplimiento legal arrastrado desde hace un decenio, la confección de una relación de puestos de trabajo, tarea que se ha de culminar con los consiguientes procesos selectivos para que sean los principios de méritos, igualdad y capacidad los únicos que*



rijan la incorporación a la función pública municipal en Estepona, tal y como prevé y exige nuestra Constitución..."
En iguales términos se desarrolló la testifical de la Teniente de Alcalde y Delegada de Personal, Da Custodia , - constando en las actuaciones en el folio 447-, donde a preguntas de las partes manifiesta: *a... en materia de recursos humanos el ayuntamiento se planteó hacer una relación de puestos de trabajo y fijado el número necesario ofrecer la posibilidad de acceso mediante concurso oposición, pero finalmente no pudo hacerse por la aprobación del RDL. . Y así se planteó la redistribución de efectivos que se está llevando a cabo..."*

Con la adición de este nuevo hecho probado se pone de manifiesto, aduce el recurrente, relación directa con una de las causas esgrimidas por la Administración Local para llevar a cabo el ERE, como es la causa Objetiva Organizativa que se realiza al amparo del artículo 52,1° c) en relación con la disposición adicional 20° del ET redactado al amparo de la Ley 3/2012, efectuando distintas alegaciones sobre la necesidad de RPT -que dice niega la sentencia- y lo manifestado por la testigo Delegada de Personal en su testifical- folio 447- .

3ª).- Adicionar otro nuevo Hecho Probado que tendría el siguiente tenor:

"No se practicó prueba alguna, ni consta en las diferentes actas de negociación pese haberse solicitado por la representación de los trabajadores, cuáles eran las directrices que amparaban el primer criterio de los 23 que constan en la resolución impugnada, para determinar los trabajadores afectados por la medida extintiva relativo a la necesidades en materia de personal de los servicios de cada área municipal de una manera eficaz y eficiente, sino al contrario, éste fue adoptado de forma unilateral por la corporación al margen de la mesa negociadora".

Al ser un hecho negativo se deduce su contenido de lo expuesto por las testificales en el acto de juicio como de lo expuesto por la Sala en sus fundamentos de Derecho. Aduce el recurrente, que ese primer criterio, sobre el que después se sustentan los restantes criterios, se encuentra recogido en su literalidad en el folio 499 - y revierte especial importancia por cuanto es la premisa sobre la que se desarrollan los restantes 22 criterios tal y como se expone en el mismo folio de autos, en el criterio 2 cuando dice: *Una vez tenida en cuenta dicha premisa, se ha procedido a relacionar a todos/as los/as con relación de carácter laboral que prestan servicios al Ayuntamiento..."*

También lo tenemos referenciado en la testifical de la Sra. Custodia - folio 447- cuando refiere que: *a... en materia de recursos humanos el ayuntamiento se planteó hacer una relación de puestos de trabajo y fijado el número necesario ofrecer la posibilidad de acceso mediante concurso oposición, pero finalmente no pudo hacerse por la aprobación del RDL. . Y así se planteó la redistribución de efectivos que se está llevando a cabo..."*

4°).- Nueva adición de un hecho probado, donde se expone lo siguiente:

" El Expediente de Regulación de Empleo, y concretamente la medida extintiva de los contratos de 176 trabajadores, no fue adoptado en Pleno, sino simplemente informó del mismo el Alcalde, en el desarrollo de un pleno celebrado el 21 de junio de 2012 a instancias de la oposición y celebrado durante el periodo de consultas "

Y todo ello se extracta según viene expuesto en el hecho probado decimosegundo en relación con el fundamento de derecho tercero de la sentencia. Teniendo todo ello constancia en los folios 38 al 46 de la Carpeta V referidos al acta del Pleno ocurrido el día 21 de Junio de 2012. Con su inclusión, queremos manifestar que difícilmente se puede colegir que se informó al Pleno de la necesidad organizativa de reducir la plantilla del Ayuntamiento cuando queda manifestado plenamente que se informó a preguntas de la oposición en el pleno celebrado el día 21 de junio de 2012, cuando ya se había empezado el periodo de negociación. Y peor aun cuando ya se había tomado la decisión de extinguir la relación laboral de 176 trabajadores, e incluso se les había designado con nombres y apellidos. Pues no podemos olvidar que el periodo de consultas se inicio el 7 de Junio de 2012. y con anterioridad incluso al inicio del mismo, la lista de afectados por el ERE ya era conocida por la opinión pública.

En la testifical realizada por el Secretario Adjunto del Ayuntamiento, el sr. Patricio - folio 448-, se constata con gran claridad que : *"... no fue decidido por el pleno como es preceptivo la aprobación de los despidos así como la necesidad legal de la relación de puestos de trabajo para poder fundar una causa organizativa..."*

Por todo entendemos que no habiéndose adoptado la medida por el órgano competente para ello, no puede sino colegirse la nulidad del mismo.

5° .- Introducir nuevo hecho probado con la siguiente redacción:

"Según Memoria Explicativa del Ayuntamiento, la plantilla total a cargo del mismo era de 1.362 trabajadores. Sin embargo, los trabajadores existentes en la Corporación local a la finalización del mes de Mayo de 2012 era de 1.084 , y en Junio de 2012 al inicio del periodo de consulta , de 1.079".

Encuentra su apoyo en el folio 73 de los autos dentro de la Carpeta I (Doc. Núm. 4, Anexo 2). Y Su inclusión entiende esta parte que es importante para el resultado del fallo, toda vez que se tiene en cuenta un número



de trabajadores que conforman la plantilla del Ayuntamiento, 1.362, referidos a los datos obrantes en la citada memoria de diciembre de 2011, que no es el ajustado a la realidad del momento en el que sale a la luz la lista de trabajadores que verán extinguidos sus contratos. En ese momento -Junio del 2012- el número de trabajadores ya se había reducido considerablemente, pasando a ser de 1.079 trabajadores. Hablamos de una reducción en el número de la plantilla de 283 trabajadores. Por tanto el utilizar esos datos de la memoria, produce un desfase que no reflejaba la verdadera realidad de la plantilla del Ayuntamiento.

Sin embargo no se tuvo en cuenta esa reducción que ya conllevaba una reducción del gasto del porcentaje del persona. Y al no tener en cuenta los números exactos de la plantilla existente en Junio de 2012, sino que se manejaban cifras del 2011, se adulteró el debate seguido durante el periodo de consultas pues se manejaron datos no actuales, impidiendo el cumplimiento de la finalidad que tiene asignado legalmente este periodo. Por tanto, ese error claro, de no manejar unos datos exactos del número de trabajadores existentes en la plantilla del Ayuntamiento, no puede sino dar como resultado a un vicio de nulidad del periodo de consulta pues con dichos datos incorrectos difícilmente podía tener lugar un debate real sobre las medidas que pudieran evitar los despidos o atenuar sus consecuencias ex art. 51.2 del ET.

6º) .- Planteamos igualmente la inclusión de nuevo hecho probado que tendría la siguiente redacción:

" El presupuesto del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona para 2012 fue adoptado en Sesión Ordinaria de 30 de Noviembre de 2011 figurando como ingresos la cantidad de 107.152.852,33 euros y como gastos un total de 88.109.043,61 euros. Dicho presupuesto tuvo informe favorable por la Comisión Informativa Permanente del Área Económica en su región celebrada el día 26 de noviembre de 2011. La memoria de Alcaldía que avala estos presupuestos lleva como leyenda ; unos presupuestos para la austeridad, el equilibrio y la eficacia".

Con apoyo todo él en los folios 753 a 965 de los Autos Carpeta III- Doc. Núm. 4, en especial los folios 753 a 756 en cuanto a la publicación, folios 757 a 758 sobre la sesión de aprobación y folio 759 a 766 en cuanto a la Memoria de Alcaldía.

El acogimiento a las causas económicas, con el fundamento de ser las mismas sobrevenidas, entiende esta parte que no se cumplen en el presente procedimiento. Pues no podemos considerar sobrevenido el acogimiento voluntario a las medidas de créditos para el pago de proveedores contenidas en el RD 4/2012 Cuando se dan una serie de hechos constatados claramente que no pueden otorgar ese presupuesto para la demandada. A saber:

Así el Alcalde referenciado en el folio 699 de los autos, carpeta IV, establece que el acogimiento a este RDL 4/2012 no es para el pago a proveedores, y lo dice en la negociación del Plan de Ajuste, textualmente dice: *"... propone esta medida porque es la única que garantiza que el resto de la plantilla pueda seguir cobrando sus nóminas, puesto que no se trata ni de mejorar servicios ni de pagar a proveedores..."* Cuando está confeccionado el presupuesto de forma anual y los ingresos superan los gastos.

Y cuando en la memoria se justifican estos presupuestos como los de la austeridad, equilibrio y eficacia.

Entender sobrevenido el sometimiento voluntario al RD 4/2012 cuando previamente ha sido publicado el presupuesto que dota económicamente a la Administración Pública, teniendo en cuenta que el año natural es el ámbito del presupuesto según el art. 34.1 LGP y cuando el mismo se ha realizado contemplando la situación de austeridad, equilibrio y eficacia, cuenta con todos los informes preceptivos y no hay ningún reparo ni reclamación y a demás, mucho menos, si al final hay una perversión de la norma cuando el Alcalde manifiesta que el acogimiento a este RDL 4/2012 que es para el pago a proveedores, no lo va a ser para pagar a los mismos, sino que al final se articula como circunstancia que sirva de base para los despidos. Por tanto no existe causa sobrevenida.

7º . Adicionar otro nuevo hecho probado, y proponemos para ello la siguiente redacción:

"Con la adopción de un ERE extintivo de 176 trabajadores, se produce una rebaja del capítulo I de 6 millones de euros, y se materializa las extinciones únicamente en personal laboral que no tenían asignado puesto de trabajo o plaza identificativa sino que han ido rotando por diferentes puestos en su vida laboral por el Ayuntamiento".

Esta afirmación se extrae de lo expuesto por la Sala en su Fundamento Derecho décimo 1º en relación con lo expuesto sobre la necesidad de una RPT. Al no existir una RPT no podemos decir que existe una adscripción de los trabajadores a un puesto concreto, sino que según las necesidades del servicio y de la propia Administración, se rotaba según las necesidades de la organización".

Esta afirmación se extrae de lo expuesto por la Sala en su Fundamento Derecho décimo 1º en relación con lo expuesto sobre la necesidad de una RPT. Al no existir una RPT no podemos decir que existe una adscripción de los trabajadores a un puesto concreto, sino que según las necesidades del servicio y de la propia Administración, se rotaba según las necesidades de la organización.



3. Por su parte, el **Comité de Empresa** recurrente, en su denuncia del error de hecho, con respecto a la narración fáctica de la sentencia de instancia, solicita lo siguiente :

Primero.- La supresión del hecho probado primero, por ser -dice, al igual que el anterior recurrente-predeterminante del fallo.

Segundo.- La modificación del HECHO PROBADO CUARTO , en el sentido de añadir a la redacción dada lo siguiente: *"A la postre, las personas que se acogieron a estas propuestas, no fueron incluidas en el ERE, aunque cumpliesen con los demás requisitos para ello, según los criterios 16 y 18 de selección de los afectados."*

Alfolio , entre otros, 501, constan las reglas 16 y 18y efectivamente las personas que aceptaron esas propuestas no están afectadas por la medida extintiva, esto es, son excluidas de la aplicación del ERE.

Tercero.- Para instar la modificación, vía añadido, del HECHO PROBADO SEXTO, en el sentido de adicionar a la redacción dada, lo siguiente: *"Por el Ayuntamiento se exigía unanimidad de todos los sindicatos presentes en la negociación para poder ser negociadas las propuestas."*

Así consta en diversas actas de las negociaciones , tanto de la Mesa General como se desprende sin dudas de las del periodo de consultas, así a los folios 669 al 671 en que aparece Acta de la reunión de la Mesa General de 24 de mayo de 2012, entre otros, aparece la respuesta en ese sentido.

Cuarto.- Instar añadido al HECHO PROBADO OCTAVO , con la siguiente redacción: *"Estos escritos implicaban la sustitución de seis personas afectadas inicialmente, por otras seis, al haberse estimado sus alegaciones por el Ayuntamiento. Dichas alegaciones no se llevaron a la Mesa del periodo de consultas."*

Efectivamente, dichos escritos tenían ese contenido, así obra a los folios 516 y ss., entre otros. E igualmente, las alegaciones realizadas por el personal respecto a la inclusión en el expediente, no se llevaron a la Mesa, como consta v.gr. en el Acta del periodo de consultas correspondiente al día 26/06/2012, (pág. 4), obrante a los folios 769 y ss, en concreto la página 4 , obrante al folio 772.

Quinto.- Instar la Modificación del Hecho Probado Noveno. 6) de la Sentencia a fin de completar su redacción añadiendo al final de la misma el texto resaltado en negrita, quedando su redacción definitiva como a continuación se expone:

"6)Plan de acompañamiento social y de recolocación externa. Este Plan fue elaborado por la Cátedra de Empleo y Protección Social de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga".Este hecho encuentra su base fáctica en los Folios 531 a 535 de IQS autos, que comprenden el denominado "Plan de recolocación externa del Excmo. Ayuntamiento de Estepona para los trabajadores afectados por la extinción colectiva de sus contratos", (en adelante, Plan de Recolocación).

La elaboración del mismo es una exigencia legal impuesta de manera imperativa por el art. 51.10 del ET .

La trascendencia para el Fallo de este hecho , reside en que, sin prejuzgar el fondo del asunto, señala la Entidad a la que la Corporación demandada encargó la elaboración del citado Plan.

Sin embargo , la Entidad que elaboró el Plan de Recolocación, no es de las autorizadas legalmente para la elaboración de dicho Plan, y, por tanto, NO TIENE COMPETENCIA PARA ELLO , por lo que, en realidad no se cumplió por parte del Ayuntamiento con la citada obligación imperativa legal del art. 51.10 del ET , de ofrecer dicho Plan.

Ello supone un incumplimiento del deber de documentación, especialmente rígido en el caso de despidos objetivos como ante el que estamos , precisamente, porque sus presupuestos, incluidos los formales, deben resultar de manera objetiva de la documentación entregada por la empresa. Todo ello será desarrollado en sede de "infracción jurídica" de este recurso.

Por otro lado, la trascendencia para el Fallo reside en que el art. 51.2 del ET dispone que el periodo de consultas debe versar "como mínimo, entre otras cosas, de las medidas sociales de acompañamiento tales como medidas de recolocación".

Así pues, dichas medidas de acompañamiento entre las que se encuentra el Plan de Recolocación constituyen un núcleo fundamental y obligatorio del periodo de consultas por lo que, la no entrega de Plan de Recolocación alguno equivale a un defecto, o bien en la documentación a entregar en el periodo de consultas como ya hemos dicho (lo que comportaría la NULIDAD del ERE ex art. 124.11 LRJS), o bien que al eludirse uno de los núcleos fundamentales del debate sobre el que obligatoriamente debe versar el periodo de consultas, este defecto de contenido de dicho periodo equivale a falta de negociación lo que nos lleva también a la NULIDAD del ERE ex art. 124.11 LRJS .

También propone el Comité de Empresa recurrente la **adición** de los siguientes **nuevos hechos probados** :



1º *"El Excmo. Ayuntamiento de Estepona no dispone de Relación de Puestos de Trabajo, tampoco consta que disponga de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, ni que haya fijado los criterios de gestión de esos recursos humanos."*

El amparo de dicho Hecho declarado probado, se recoge expresamente como una afirmación del propio Ayuntamiento y recogido en la prueba documental aportada por este con posterioridad a la fecha de señalamiento de juicio (y no aportada durante el periodo de consultas al Comité de Empresa), al Folio 116 de la Carpeta 6.

Igualmente, esta afirmación la tenemos recogida en el Hecho Probado Segundo, inciso tercero in fine de la Sentencia impugnada cuando recoge: "Se apuntaba la inexistente gestión en el Ayuntamiento en materia de recursos humanos, la inexistencia de Relación de Puestos de Trabajo, cuya aprobación era obligatoria de acuerdo con el artículo 90.2 de la Ley 7/85 de Bases de Régimen Local ...", así como en el Fundamento de Jurídico Séptimo .

De igual forma se recoge por la testifical practicada a instancias de la Corporación, y, que se recoge en el Acta sucinta del juicio oral (ya que precisamente y pese a lo que erróneamente resuelve la Sala en su Auto de fecha 28 de julio de 2015, y que ha sido motivo de la primera impugnación jurídica del presente recurso, como causa de posible NULIDAD, NO EXISTE LA PRECEPTIVA GRABACIÓN DEL ACTO DEL JUICIO ORAL CELEBRADO EL 17 DE OCTUBRE DE 2012), como en especial la declaración de la Teniente de Alcalde y Delegada de Personal, Dña Custodia, obrante al folio 447 de autos, donde relata que "en materia de RRHH el Ayuntamiento se planteó hacer RPT y fijado el número necesario ofrecer la posibilidad de acceso mediante concurso oposición, pero finalmente no pudo realizarse por la aprobación del RD Ley. Se planteó la redistribución de efectivos que se está llevando cabo."

La importancia de dicho hecho declarado probado, pivota en relación de una de las causas esgrimidas por la Corporación para el ERE, en concreto, la Objetiva organizativa que se realiza al amparo del art. 52.1.c en relación con la disposición adicional 20 del ET redactado al amparo de la Ley 3/2012 y donde se cita literalmente "cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público."

2º "Al amparo del ere se produce una rebaja del capítulo i de 6 millones de euros exclusivamente mediante la extinción de 176 contratos del personal laboral que no tenían asignado puesto de trabajo o plaza identificada sino que han ido rotando por diferentes puestos en su vida laboral por el Ayuntamiento".

Se contiene esta aseveración en el Fundamento Jurídico Décimo apartado 1) in fine en relación con lo expuesto en el anterior ordinal y lo que se expone sobre la necesidad de la RPT, esto es, es un Hecho que con tal valor consta en lugar inadecuado de la sentencia, y, por tanto, debe añadirse a la relación fáctica.

Es importante dicha aseveración además en relación con el anterior motivo de recurso por cuanto: a) se esgrimen causas organizativas; b) no hay RPT por tanto no existe adscripción del trabajador a un puesto sino que va rotando según necesidades de la organización; y, c) Esta circunstancia posibilita una diferencia de trato no sólo entre el personal laboral con respecto al funcionario eventual o de libre designación, sino también entre el que sale y el que entra, produciendo discriminación.

3º "De los 23 criterios para determinar los trabajadores afectados por la medida extintiva, el primer criterio relativo a la necesidades en materia de personal de los servicios de cada área municipal de una manera "eficaz y eficiente" no cuenta con prueba expresa ni soporte documental que lo defina sino que fue adoptado por los jefes de servicio en reunión que se tuvo al margen de la mesa negociadora."

Encuentra su aval en el folio 499 donde se encuentra el criterio expresado, así como en la declaración de la Teniente Alcalde del área de personal del Excmo. Ayuntamiento de Estepona, Sra. Doña Custodia (acta del juicio oral al folio 447) cuando refiere "...en materia de RRHH el Ayuntamiento se planteó hacer RPT y fijado el número necesario ofrecer la posibilidad de acceso mediante concurso oposición, pero finalmente no pudo realizarse por la aprobación del RD Ley. Se planteó la redistribución de efectivos que se está llevando cabo..." (el subrayado es nuestro) y que refiere también en el Fundamento Jurídico Décimo apartado 5) cuando expone "Es cierto que el Ayuntamiento demandado no ha acreditado en qué consiste el primero de los criterios establecidos para establecer la lista de trabajadores afectados..."

Entendemos -dice el recurrente- que la Sala debió preguntarse, ¿cómo se hace una redistribución de efectivos sin RPT, que se configura como el instrumento legal adecuado para ordenar los recursos humanos de la Corporación, con arreglo precisamente a dichos criterios de eficacia y eficiencia, que la propia Sala declara que NO existieron? (sic)



Así consta como el Ayuntamiento de Estepona con fecha 31 de Octubre de 2011 aprobó el Plan de Mejora y Saneamiento Económico (HECHO PROBADO SEGUNDO, apartado 3°).

4º *"Del Expediente de Regulación de Empleo, y, concretamente de la intención de la medida extintiva de los contratos de 176 trabajadores laborales el pleno sólo fue informado por el alcalde en el celebrado el 21 de junio de 2012 a instancias de la oposición, es decir con anterioridad al 7 de julio, fecha de finalización del período de consultas, sin que con posterioridad, al pleno se le informara en ningún momento ni ocasión, de los despidos efectivos y definitivamente realizados."*

Como fundamento de esta adición fáctica, aduce el recurrente que todo ello figura recogido en el Hecho declarado probado Duodécimo en relación con el Fundamento Jurídico Tercero -que transcribe- y con amparo documental en el Acta de Pleno de 21 de junio de 2012, folios 38 al 46 de la Carpeta V.

5º *"El presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Estepona para 2012 fue adoptado en Sesión Ordinaria de 30 de noviembre de 2011 figurando como ingresos la cantidad de 107.152.852,33 euros y como gastos un total de 88.109.043,61 euros. En el mismo consta como legalmente es exigible la plantilla de personal de la Entidad, que resulta ser de 1.083 personas. Dicho presupuesto tuvo informe favorable por la Comisión Informativa Permanente del Área Económica en su región celebrada el día 26 de noviembre de 2011. La Memoria de Alcaldía que avala estos presupuestos lleva como leyenda "Unos presupuestos para la austeridad, el equilibrio y la eficacia."*

Se avala esta inclusión por los folios 753 a 965 de la Carpeta documento 4,y en especial, a los folios 753 a 756 en cuanto a la publicación, folios 757 a 758 sobre la sesión de aprobación y folio 759 a 766 en cuanto a la Memoria de Alcaldía. Esta declaración es importante para la litis -dice el recurrente- por dos aspectos esenciales, de un lado, queda plenamente acreditada la existencia de una Plantilla de personal del Ayuntamiento, como no podría ser de otra manera desde el principio de legalidad, lo cual acredita fehacientemente el error en que incurre la Sentencia recurrida que literalmente recoge en su penúltimo párrafo (4) del citado Fundamento Jurídico Tercero, y que el recurrente transcribe literalmente; y finalmente, el Comité recurrente, propone el siguiente y último de los nuevos hechos probados.

6º. *"En la representación unitaria de los empleados municipales contaban con mayoría absoluta las candidaturas elegidas por CC.OO y UGT, como se desprende de las propias actas de Mesa General y de negociación del despido colectivo."*

A los folios 760 y ss . consta la constitución de la Comisión Negociadora designada para el periodo de consultas, y a los folios 669 y ss. consta el Acta de la Mesa General, en ellas se contemplan las representaciones que hemos incorporado. La trascendencia del nuevo hecho estriba en la imposibilidad de llegar a acuerdos por la exigencia del Ayuntamiento de unanimidad, jurídicamente innecesaria, desde luego contraria al principio de la obligación de negociar con buena fe.

4. Finalmente, también el **Sindicato CC.OO.** recurrente, en su denuncia el error de hecho, propone la inclusión de los siguientes y nuevos hechos probados :

1º *"El presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Estepona para 2012 fue adoptado en Sesión Ordinaria de 30 de noviembre de 2011, constando entre otros, los informes favorables de Intervención Municipal, Tesorería Municipal, la Comisión Informativa Permanente del Área Económica en su región celebrada el día 26 de noviembre de 2011, así como la Memoria de Alcaldía que avala estos presupuestos que se rubrica: "Unos presupuestos para la austeridad, el equilibrio y la eficacia", y donde se recoge en su punto VI lo siguiente:*

"Con estos antecedentes, el Área Económica ha presentado a la alcaldía, y ésta los asume, un presupuesto realista (adopta como ingresos la previsión mínima que han aportado los servicios y dependencias correspondientes) un presupuesto que garantiza la prestación de los servicios y la cobertura del coste de personal de todos los empleados municipales -capítulo 1- y el pago de todos los gastos corrientes del ejercicio..." (sic).

Tiene aval esta inclusión en los folios 753 a 965 de la Carpeta III, documento 4,y en especial, a los folios 753 a 756 en cuanto a la publicación, folios 757 a 758 sobre la sesión de aprobación del Presupuesto y folio 759 a 766 en cuanto a la Memoria de Alcaldía, y resulta trascendente para el Fallo -según el recurrente- por cuanto ponen de manifiesto que la causa económica invocada por el Ayuntamiento no revestía el carácter, legalmente exigido ex Disposición Adicional 203 del ET redactada por el RDL 3/2012, de sobrevenida y persistente, ni tuvieron nada que ver con la necesidad de financiación de los servicios públicos correspondientes, ni se especificaron nunca cuáles eran estos.

2º *"En la documentación entregada al Comité de Empresa con la comunicación de apertura del periodo de consultas, constaba en el Anexo 11, la "Memoria Explicativa" en la cual se afirmaba que:*



.- el número de trabajadores del Ayuntamiento era de 1.362 (pág. 15), .- que el gasto de personal ascendía a 56.559.011'91 ? (pág. 14).

.- y que del Capítulo 1, "Gastos de personal", la Corporación se proponía ahorrar 6 millones de euros (pág. 28).

.- que para ello se contemplaba, la amortización de 176 puestos de trabajo de personal laboral y la correlativa extinción de contratos de trabajo (pág. 28).

Sin embargo, y muy al contrario, de la documentación aportada por el Ayuntamiento con posterioridad al proceso judicial tras la interposición de la demanda de despido colectivo, se desprende que los trabajadores existentes en el Consistorio a la finalización del mes de Mayo de 2012 era de 1084; y en Junio, durante el periodo de consultas, de 1079; y en Julio (abierto todavía el periodo consultas y antes de la ejecución del despido colectivo) era de 1.046 trabajadores."

Su base fáctica- aduce el recurrente- se encuentra en los Autos principales, Folios 698 a 729, donde se contiene la documentación que fue entregada a la representación legal de los trabajadores junto con la comunicación de apertura del periodo de consultas, que constaba de seis Anexos, hallándose la Memoria Explicativa en el Anexo II. Se refiere en el Hecho Probado Noveno de la Sentencia y el contenido de la Memoria en el Décimo. Los datos que reflejaban la situación real del Ayuntamiento en Julio de 2012 se encuentran por otra parte al Folio 43 de la Carpeta I, (Doc. Núm. 4, Anexo 2); Carpeta VI (Folios 60 y 441 y ss). También del tenor literal del Hecho Probado Décimo Sexto y del Décimo Séptimo.5) de la Sentencia. Su trascendencia para el Fallo -dice el recurrente- se halla en que podrá observarse que en la documentación que fue entregada a la representación legal de los trabajadores por la Corporación Municipal con la comunicación de apertura del periodo de consultas y que sirvieron durante todo el periodo de consultas, no se entregó la documentación que reflejaba los datos y situación reales del ayuntamiento al inicio del periodo de consultas (07/06/2012), pues de la documentación que se aportó por el Consistorio tras la interposición de la demanda, ya durante el proceso judicial y antes de la celebración de juicio, se pudo comprobar que la situación del ayuntamiento era muy distinta a la que se presentó con la iniciación del ERE y sirvió de base durante todo el periodo de consultas.

3º "La Memoria Explicativa del Ayuntamiento señalaba que "el coste total de personal del ejercicio 2011 ascendió a 56.559.011'91 ?".

Sin embargo, El presupuesto para 2012 previó unos gastos de personal en Capítulo I de 50.632.371'13 ?. En Mayo de 2012, el gasto de personal previsto era de 45.613.911'30 C."

En cuanto a los datos de la Memoria Explicativa, se encuentran en los Autos principales, Folios 698 a 729, así como al Folio 51 de la Carpeta I, (Documento Núm. 4, Anexo 2). El presupuesto para 2012 al Folio 754 de la Carpeta III (Doc. Núm. 4). Y el gasto de personal para 2012 contabilizado en el mes de Mayo 'de 2012 se encuentra reflejado en la propia Memoria Explicativa al Folio 52 de la Carpeta I (Doc. Núm. 4, Anexo 2).

Del mismo modo, también se encuentran estos datos reflejados en el Informe de Intervención del Ayuntamiento de Estepona de 18/06/2012, Núm. reg. 425, al Folio 766 y siguientes de la Carpeta VI,

donde se fija el coste del personal municipal, incluido el coste del personal de las empresas municipales una vez absorbido por el Ayuntamiento y antes de poner en marcha el proceso de externalización (que suponía por sí solo más de 18 millones de euros), fijando el coste total en 56.559.011'91 ?.

Nuevamente, nótese que los documentos que desmantelan y contradicen la realidad del Ayuntamiento durante el ERE en relación con las afirmaciones contenidas en la Memoria Explicativa se encuentran en las denominadas "Carpetas", es decir, en la prueba que el Ayuntamiento entregó al TSJ con posterioridad a la finalización del periodo de consultas y una vez interpuesta la demanda, y no en la documentación aportada durante la tramitación del ERE, que se contiene en los Autos principales, en los denominados "Tomos".

Con la adición de este hecho probado queremos destacar -se afirma- que, siendo la Memoria Explicativa, cuya rúbrica era la de "Memoria Explicativa y Conclusiones Técnicas referidas a las causas objetivas para la extinción colectiva de contratos de trabajo", uno de los instrumentos de información fundamental sobre las causas que según el Ayuntamiento requieren la adopción del ERE, lo cierto es que se abrió el periodo de consultas y se hizo girar el debate alrededor de datos que no estaban actualizados al momento de apertura del mismo, sino que se manejaron en todo momento datos de Diciembre de 2011 (según se afirma en la propia Memoria Explicativa).

4º "El Expediente de Regulación de Empleo, y concretamente la medida extintiva de los contratos de 176 trabajadores laborales, no fue adoptado en pleno sino simplemente informó de la tramitación del mismo el alcalde, en Pleno celebrado el 21 de junio de 2012 a instancias de la oposición y celebrado durante el periodo de consultas, sin que se informase cuando finalmente se adoptó la medida extintiva."



Figura recogido -se dice- en el propio Hecho Probado Duodécimo de la Sentencia en relación con el Fundamento de Derecho Tercero de la misma, y también con amparo documental en el Acta del Pleno de 21 de junio de 2012, folios 38 al 46 de la Carpeta V. Transcribe el recurrente dicho hecho probado, así como también el fundamento de derecho, para enfatizar que se infringe el artículo 22.1 h) de la Ley de Bases de Régimen Local .

5º *"El Excmo. Ayuntamiento de Estepona no tiene Relación de Puestos de Trabajo ni Plan de Ordenación de Recursos Humanos ni consta que haya fijado los criterios de gestión de esos recursos humanos."*

Afirma el recurrente, que el hecho propuesto tiene su base fáctica en el texto del Plan de Mejora y Saneamiento Económico adoptado por el Pleno del Ayuntamiento el 31 de Octubre de 2011, al Folio 116 y siguientes de la Carpeta VI, y cuyo contenido se refiere también por el Hecho Probado Segundo.3 de la Sentencia y en el que se indica:

Se apuntaba la inexistente gestión en el Ayuntamiento en materia de recursos humanos, la inexistencia de Relación de Puestos de Trabajo, cuya aprobación era obligatoria de acuerdo con el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local ."

Alega, que en este Plan era la propia Corporación la que ponía de relieve la inexistencia de ninguna organización en materia de recursos humanos, la necesidad de llevarla a cabo y, para ello, la obligatoriedad de proceder a la elaboración de una relación de puestos de trabajo. Su trascendencia, como se desarrollará -se afirma- en sede de infracción jurídica, reside en que esta afirmación realizada por la Corporación misma, conduce a la imposibilidad de considerar ajustada a derecho (por arbitraria) la causa organizativa alegada por el Ayuntamiento para proceder al despido colectivo. Se ampara también, dice el recurrente, tanto en los fundamentos de derecho como en las testificales (éstas a los solos efectos de dar por válido lo recogido en la sentencia) al ser un hecho negativo.

6º *"NO se practicó prueba alguna, ni consta en las diferentes actas de negociación pese haberse solicitado por la .representación de los trabajadores, cuáles eran las directrices que amparaban el primer criterio de los 23 que constan en la resolución impugnada, para determinar los trabajadores afectados por la medida extintiva relativo a la necesidades en materia de personal de los servicios de cada área municipal de una manera "eficaz y eficiente" sino al contrario éste fue adoptado de forma unilateral por la Corporación al margen de la mesa negociadora."*

Vuelve a amparar el recurrente este nuevo hecho, tanto en los fundamentos de derecho como en las testificales, alegando, que el criterio en cuestión, el primero que informa y sobre el que pivotan los 22 restantes se encuentra recogido en su literalidad en el folio 499 y revierte especial importancia por cuanto es la premisa sobre la que se desarrollan los restantes 22 criterios tal y como se expone en el mismo folio de autos, en el criterio 2 cuando dice: *"Una vez tenida en cuenta dicha premisa, se ha procedido a relacionar a todos/as los/as empleados/as con relación de carácter laboral que prestan servicios al Ayuntamiento"*

7º *"Entre los trabajadores y trabajadoras despedidos, figuran al menos seis personas de la candidatura de PSOE y una de la candidatura de IU para las elecciones locales. Éstas son las siguientes:*

CANDIDATURA DEL PSOE:

NUM000 .- Clemencia .

Nº NUM001 .- Salvador .

NUM002 .- Carmelo . **SUPLENTES:**

Nº NUM000 .- Regina .

Nº NUM003 .- Aurelia .

Nº NUM004 .- Julieta .

CANDIDATURA IU. nº NUM005 .- Virginia ."

Cita el recurrente, el BOP de Málaga, nº 76, de 20 de abril de 2011, suplemento nº 9, pág. 534 y ss., en el que figuran las candidaturas proclamadas para las elecciones, y entre ellas aparecen en los puestos señalados de la candidatura las personas que indicamos y en los puestos señalados, todas ellas despedidas. Tiene relación el nuevo hecho -manifiesta el recurrente- con lo alegado en la demanda, contestado por la demandada y que se refleja en la sentencia en el F.J. Cuarto.1, y el principio 'iuranovit curia' por el que la Sala debió analizar la alegación efectuada, más si cabe dado que se hacía alegando vulneración de derechos fundamentales en el sentido de discriminación por pertenencia o proximidad a determinados partidos, que no son el que ostenta la mayoría en el Ayuntamiento, en este caso, el Partido Popular, y la obligación de averiguar la verdad material. Ello incide en la inversión de la carga de la prueba porque además, frente a dicha alegación, se sostiene por la demandada (que tampoco se tiene por probada, F.J. cuarto.1) que se, ha despedido a una hija y un familiar



de una concejala del PP, esto es tanto como admitir la incidencia directa respecto a las candidaturas distintas del partido de gobierno, sin que exista justificación objetiva y razonable de la medida.

8º No se transcribe, el nuevo hecho probado que interesa el recurrente en este ordinal, al haberse interesado ya la adición del mismo redactado en el ordinal quinto.

9. *"Al amparo del ERE, se PRODUCE UNA REBAJA DEL CAPITULO I DE 6 MILLONES DE EUROS EXCLUSIVAMENTE MEDIANTE LA AMORTIZACIÓN DE 176 PUESTOS DE TRABAJO Y LA CORRELATIVA EXTINCIÓN DE 176 contratos de trabajo del personal laboral que no tenían asignado puesto de trabajo o plaza identificada, sino que han ido rotando por diferentes puestos en su vida laboral por el Ayuntamiento"*.

Alega el recurrente, que se contiene esta aseveración en el Fundamento de Derecho Décimo apartado 1) in fine en relación con lo expuesto en el anterior ordinal, así como en el texto del Plan de Mejora y Saneamiento de 30/11/2011 (Folio 116 y siguientes de la Carpeta 6), y lo que se expone sobre la necesidad de la RPT, esto es, es un hecho que con tal valor consta en lugar inadecuado de la sentencia, y por tanto debe añadirse a la relación tática.

10. *"De los 23 criterios para determinar los trabajadores afectados por la medida extintiva, el primer criterio relativo a las necesidades en materia de personal de los servicios de cada área municipal de una manera "eficaz y eficiente" no cuenta con prueba expresa ni soporte documental que lo defina sino que fue adoptado por los jefes de servicio en reunión que se tuvo al margen de la mesa negociadora."*

Señala el recurrente, que ello encuentra su aval en el folio 499 donde se encuentra el criterio así como en la declaración de la Teniente Alcalde del área de personal del Excmo. Ayuntamiento de Estepona, Sra. Doña Custodia (acta del juicio oral al folio 447) cuando refiere "...en materia de RRHH el Ayuntamiento se planteó hacer RPT y fijado el número necesario ofrecer la posibilidad de acceso mediante concurso oposición, pero finalmente no pudo realizarse por la aprobación del RDley. Se planteó la redistribución de efectivos que se está llevando cabo..." (el subrayado es nuestro) y que refiere también en el Fundamento Décimo apartado 5) cuando expone *"Es cierto que el Ayuntamiento demandado no ha acreditado en qué consiste el primero de los criterios establecidos para establecer la lista de trabajadores afectados..."*

11º *"El presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Estepona para 2012 fue adoptado en Sesión Ordinaria de 30 de noviembre de 2011 figurando como ingresos la cantidad de 107.152.85233 euros y como gastos un total de 88.109.043,61 euros. Dicho presupuesto tuvo informe favorable por la Comisión Informativa Permanente del Área Económica en su región celebrada el día 26 de noviembre de 2011. La Memoria de Alcaldía que avala estos presupuestos lleva como leyenda "Unos presupuestos para la austeridad, el equilibrio y la eficacia."*

Se fundamenta esta inclusión en los folios 753 a 965 de la Carpeta III documento 4, y en especial, a los folios 753 a 756 en cuanto a la publicación, folios 757 a 758 sobre la sesión de aprobación y folio 759 a 766 en cuanto a la Memoria de Alcaldía. Es importante para la litis-sostiene el recurrente- " por cuanto las causas económicas deben ser sobrevenidas, y con el debido respeto, NO ENTENDEMOS SOBREVENIDAS las causas que se esgrimen por el Ayuntamiento y que acoge a Sala y que se justifican sobre el acogimiento VOLUNTARIO por el Ayuntamiento a las medidas de créditos para el pago de proveedores contenidas en el RD 4/2012".

12º *"En la representación unitaria de los empleados municipales contaban con mayoría absoluta las candidaturas elegidas por CC.OO. y UGT, como se desprende de las propias actas de Mesa General y de negociación del despido colectivo."*

A los folios 760 y ss. consta la constitución de la Comisión Negociadora designada para el periodo de consultas, y a los folios 669 y ss. consta el acta de la Mesa General, en ellas se contemplan las representaciones que hemos incorporado. La trascendencia del nuevo hecho estriba en la imposibilidad de llegar a acuerdos por la exigencia del Ayuntamiento de unanimidad.

Al igual que los dos anteriores recurrentes, además de solicitar la inclusión de nuevos hechos probados, el **Sindicato CC.OO.**, insta, asimismo la modificación de los siguientes hechos declarados probados en la sentencia de instancia :

Primero.- También como los otros dos recurrentes, el Sindicato CC.OO. pide la supresión del hecho probado primero de la sentencia de instancia, por estima que su contenido es predeterminante del fallo.

Segundo.- Modificación del hecho probado décimo séptimo-apartado 5 -, para que quede redactado única y exclusivamente con la siguiente redacción:

Según se refleja en la Memoria Explicativa, que damos por reproducida en su integridad, el número de empleados municipales era en Diciembre de 2011 de 1.362 (pág. 15), haciéndose constar en dicha página que "en el ejercicio 2012 se ha iniciado un proceso de externalizaciones de determinados servicios".



Alega el recurrente, que su base fáctica " se encuentra en el texto de la reiterada Memoria Explicativa' que se entregó al Comité de Empresa al inicio del periodo de consultas (con la comunicación de apertura del periodo de consultas) que se halla en los Autos Principales (Torno I), a los Folios 698 a 729. Su trascendencia para el Fallo se encuentra en que al inicio del Hecho Probado Décimo Séptimo de la Sentencia, la Sala de instancia señala indistintamente que los datos que a continuación relaciona se desprenden de los datos contenidos en la Memoria Explicativa y de la documentación entregada por el Ayuntamiento de Estepona a los representantes legales de los trabajadores. Pero esto no es cierto".

Tercero.- Modificación del primer inciso del hecho probado décimo séptimo, quedando con la siguiente redacción:

"De la totalidad de la documentación aportada por el Ayuntamiento de Estepona, ha quedado acreditado lo siguiente."

Señala el recurrente, que, para la mejor comprensión de esta revisión fáctica propuesta, se ha decidido proponerla a continuación de la inmediata anterior, y que ello es así porque de la redacción dada a este primer inciso por la Sentencia se desprende que la totalidad de los datos que se relacionan en el Hecho Probado Décimo Séptimo se extraen de la documentación que fue entregada por el Ayuntamiento de Estepona a la representación legal de los trabajadores y, como hemos visto, no es así. Y es que los datos que en todo momento se manejaron durante el periodo de consultas y que fueron entregados al Comité de Empresa fueron los contenidos en la Memoria Explicativa que, como hemos expuesto con anterioridad, no reflejaban la situación real de Ayuntamiento durante el periodo de consultas (Junio y Julio de 2012), pues reflejaba datos sólo de finales de 2011, y ello se debía a su vez a que la Memoria Explicativa fue una copia casi literal del Plan de Mejora y Saneamiento de 30/10/2011 (Folio 116).

Cuarto.- Modificación del hecho probado noveno. 6) de la sentencia a fin de completar su redacción añadiendo al final de la misma el texto resaltado en negrita, quedando su redacción definitiva como a continuación se expone:

"6) Plan de acompañamiento social y de recolocación externo. Este Plan fue elaborado por la Cátedra de Empleo y Protección Social de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga. Ni en dicho Plan ni en el resto de la documental consta que la entidad elaboradora del mismo se trate de una entidad de recolocación autorizada."

Este hecho -se afirma- encuentra su base fáctica en los Folios 531 a 535 de los autos (Carpeta I) y 503 y ss y 642 a 644 (Carpeta VI), que comprenden el denominado "Plan de recolocación externa del Excmo. Ayuntamiento de Estepona para los trabajadores afectados por la extinción colectiva de sus contratos", (en adelante, Plan de Recolocación). La elaboración del mismo es una exigencia legal impuesta de manera imperativa por el art. 51.10 del ET. No se acredita en la documental que el Plan que se aporta haya sido elaborado por una empresa de recolocación autorizada ex art. 51.10 ET. La trascendencia para el Fallo de este hecho, reside en que, sin prejuzgar el fondo del asunto, señala la entidad a la que la Corporación demandada encargó la elaboración del citado Plan y que, como vamos a exponer, no reunía los requisitos legales necesarios para la elaboración del citado Plan de Acompañamiento Social y de Recolocación Externa.

Quinto.- Modificación, vía añadido, del hecho probado sexto, en el sentido de adicionar a la redacción dada, lo siguiente:

"Por el Ayuntamiento se exigía unanimidad de todos los sindicatos presentes en la negociación para poder ser negociadas las propuestas."

Así consta en diversas actas de las negociaciones, tanto de la Mesa General como se desprende sin dudas de las del periodo de consultas, así a los folios 669 al 671 en que aparece Acta de la reunión de la Mesa General de 24 de mayo de 2012, entre otros, aparece la respuesta en ese sentido. Su trascendencia para el Fallo estriba en que dicha exigencia, no siendo exigible legalmente, es indicativa de una mala fe inicial en el periodo de consultas, lo que llevaría a la nulidad de ERE.

Sexto.- Modificación-adición del hecho probado sexto de la sentencia añadiendo el siguiente texto al final de la redacción original:

"El punto 2 del acta rubricado de "Negociación Plan de Ajuste" contiene el siguiente texto:

"Toma la palabra el Presidente para proponer un recorte de la plantilla municipal en número aproximado de 190 trabajadores (...)."

Propone esta medida porque es la única que garantiza que el resto de la plantilla pueda seguir cobrando sus nóminas, puesto que no se trata ni de mejorar servicios ni de pagar a proveedores: si no se toman medidas, en octubre de 2012 no se podrán pagar las nóminas."

Fundamente esta inclusión el recurrente en el folio 669 de la Carpeta IV, donde el Alcalde refiere que el acogimiento a este RDL 4/2012 no es para el pago a proveedores que constituye su finalidad legal según se razona ya desde la propia exposición de motivos de dicho Texto Legal. Resulta trascendente para el Fallo -se dice- " *por cuanto lo que pone de manifiesto exclusivamente es una perversión de la norma o fraude de ley, ya que por la Corporación se justifica la decisión extintiva en el obligatorio acogimiento a este RDL 412012 que es para el pago a proveedores, cuando por el Alcalde se afirmó que el préstamo solicitado NO VA A SER PARA PAGAR A LOS PROVEEDORES (que es el único fin para el que puede solicitarse dicho préstamo según se prevé por el RDL 412012) lo que ha implicado la creación de una circunstancia artificiosa y falsa para proceder a los despidos"*.

Séptimo.- Adición al hecho probado octavo, con la siguiente redacción:

"Estos escritos implicaron la sustitución de seis personas afectadas inicialmente, por otras seis, al haberse estimado sus alegaciones por el Ayuntamiento. Dichas alegaciones no se llevaron a la Mesa del periodo de consultas."

Se afirma que, efectivamente, dichos escritos tenían ese contenido, así obra a los folios 516 y ss. entre otros. E igualmente, las alegaciones realizadas por el personal respecto a la inclusión en el expediente, no se llevaron a la Mesa, como consta v.gr. en el Acta del periodo de consultas correspondiente al día 26/06/2012, (pág. 4), obrante a los folios 769 yss, en concreto la página 4, obrante al folio 772.

Octavo.- Revisión del hecho probado vigésimo tercero de la sentencia, a fin de completar su redacción añadiendo al final de su texto lo siguiente:

"El art. 26 del Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Estepona se rubrica de "Garantías en el empleo".

El texto literal de este precepto es el que sigue:

- 1.- En Caso de ser declarado un despido improcedente, ella trabajador/trabajadora tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión.*
- 2.- Si el despido fuese por causas fundamentadas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores , el mismo será considerado nulo, procediéndose a la readmisión.*
- 3.- En los supuestos de suspensión temporal de los contratos como consecuencia de las causas previstas en los apartados i) y j) del art. 45 del Estatuto de los Trabajadores , así como por el cese de actividad por reforma o cualquier otra causa, la Corporación garantizará la percepción del salario bruto.*
- 4.- Se consideran fijos todos aquellos trabajadores/as que desempeñen puestos de carácter permanente y no temporal, así como los contratos en fraude de ley. El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento con un plazo de preaviso no inferior a siete días."*

Este hecho encuentra su base fáctica en los Folios 547 a 567 de los autos, (y precepto en cuestión en el Folio 553), en los que se recoge el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Estepona (personal Laboral), publicado en el BOP de Málaga del día 13 de Noviembre de 2008.

Noveno.- Modificación del hecho probado cuarto, en el sentido de añadir la redacción dada lo siguiente:

"A la postre, las personas que se acogieron a estas propuestas, no fueron incluidas en el ERE, aunque cumplieren con los demás requisitos para ello, según los criterios 16 y 18 de selección de los afectados."

Se aduce, que al folio, entre otros, 501, constan las reglas 16 y 18 y efectivamente las personas que aceptaron esas propuestas no están afectadas por la medida extintiva, esto es, son excluidas de la aplicación del ERE, sin que esta circunstancia se advirtiera en la Circular de 12 de Mayo de 2012 (Folio 697 de los Autos principales); y,

Décimo.- Se interesa la supresión total del hecho probado duodécimo.

Se fundamenta esta supresión, en que no existe resolución ministerial ni otro documento que acredite la reducción en la participación en los fondos de participación en los ingresos del estado (pie), más allá de la propia afirmación contenida en la Memoria y la testifical del Concejal de Hacienda, por lo que no podemos apoyar nuestra pretensión sino en la ausencia de documental alguna con validez probatoria. La Sentencia, en el Fundamento Jurídico Primero, en lo relativo al Hecho Probado Décimo Séptimo afirma:



"(...) en relación, en cuanto a la falta de ingreso de la participación en los impuestos del Estado, con el contenido de la Memoria Explicativa y la declaración del testigo D. Jesús Luis , sin perjuicio de que se trata de una cuestión no controvertida, como evidencian tanto el informe pericial (folios 1234 a 1242) como el informe pericial contradictorio (folios 1349 a 1401), que no combaten esta cuestión. Hay que resaltar -se alega- que llama la atención que en esta parte, la Sala de Instancia ha modificado su redacción respecto a la contenida en la sentencia dictada el 25 de Octubre de 2012 , que se limitaba a los siguientes términos: "(...) en relación, en cuanto a la falta de ingreso de la participación en los impuestos del Estado, con el contenido de la Memoria Explicativa y la declaración del testigo D. Jesús Luis ;".

Ello evidencia dos cosas:

1) Por un lado, que contrariamente a lo que se afirma en la sentencia esta parte se opuso a dicha afirmación del Ayuntamiento pues no se había acreditado documentalmente dicha circunstancia alegada, por lo que no había quedado probado y no debía tenerse como tal, en virtud de las normas de distribución de la carga de la prueba ex art. 217 de la LEC 1/2000 , pues la posibilidad y facilidad probatoria de este hecho recae exclusivamente sobre el Ayuntamiento de Estepona, por lo que al no aportar ninguna prueba documental, más allá de su mera afirmación en la Memoria Explicativa y en un testigo que es Concejal integrante del Gobierno Municipal que es quien decide llevar a cabo el ERE (declaraciones meramente de parte), no cabe jurídicamente posibilidad de dar este hecho por probado.

2) Por otro lado, se evidencia que el cambio en la redacción de la citada parte de la Sentencia revela que en efecto sí se combatió esta afirmación del ayuntamiento, por lo que no puede nunca tenerse como una cuestión incontrovertida, y por ende, probada.

CUARTO.- 1 . Dada la técnica procesal utilizada por los recurrentes para formular sus motivos de revisión de los hechos declarados probados en la sentencia de instancia, así como la forma y contenido de la extensísima modificación y/o adición fáctica interesada, conviene señalar lo siguiente :

A) Sobre los motivos fundados por error en la apreciación de la prueba, la sentencia del Pleno de esta Sala de fecha 18 de julio de 2014 (recurso casación 11/2013), recuerda, en su fundamento jurídico tercero, que " *la constante jurisprudencia de esta Sala (sentencias de 6-7-04 (rec 169/03), 18-4-05 (rec 3/2004), 12-12-07 (25/2007) y 5-11-08, (rec 74/2007), entre otras muchas, respecto del error en la apreciación de la prueba, es inequívoca* ", precisando que " *Para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido omitido o introducido erróneamente en el relato fáctico. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. c) Que se ofrezca el texto alternativo concreto que deba figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia "* (entre las más recientes, SSTS/IV 17-enero-2011 -rco 75/2010 , 21-mayo-2012 -rco 178/2011 , 20-marzo-2013 -rco 81/2012 dictada en Pleno , 16-abril-2013 - rco 257/2011 , 18-febrero-2014 -rco 74/2013 , 20-mayo-2014 -rco 276/2013)".

B) En la misma sentencia, se recuerda, también, que "Concretando los anteriores requisitos, la jurisprudencia de esta Sala ha especificado que para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es necesario, entre otros extremos, que:

a) " *una cosa es el error en la apreciación de la prueba que de haberse producido mostraría un relato histórico hecho en términos equivocados y otra muy distinta que la valoración jurídica de los comportamientos conduzca a resultados que el recurso considere erróneos, aun cuando el conjunto fáctico se halle acreditado en forma impecable "* (STS/IV 20-marzo-2012 - rco 40/2011); rechazándose las pretensiones que instan una nueva valoración de las pruebas " *porque con esta forma de articular la pretensión revisoria la parte actúa «como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación, y olvidando también que en el proceso laboral la valoración de la prueba en toda su amplitud únicamente viene atribuida por el art. 97.3 del invocado Texto procesal al juzgador de instancia [en este caso a la Sala "a quo"], por ser quien ha tenido plena inmediatez en su práctica»* (recientes, SSTS 21/10/10 -rco 198/09 ; 14/04/11 -rco 164/10 ; 07/10/11 -rcud 190/10 ; 25/01/12 -rco 30/11 ; y 06/03/12 -rco 11/11) " (STS/IV 23-abril-2012 -rco 52/2011 , y, además, entre otras, SSTS/IV 18-marzo-2014 -rco 125/2013 Pleno , 26-marzo-2014 -rco 158/2013 Pleno , 16-abril-2014 -rco 57/2013 Pleno).

b) " *acerca del valor probatorio de los documentos sobre los que el recurrente se apoya para justificar la pretendida revisión de hechos declarados probados, nuestra Sentencia de 11 de Marzo de 2004 y las que en ella se citan han señalado que éstos [los documentos] deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emana por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso, sin necesidad de argumentos,*



deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas?" (STS/IV 26-octubre-2009 - rco 117/2008 ; en el mismo sentido, entre otras, SSTS/IV 2-junio-1992 -rco 1959/1991 , 7-octubre-2011 -rco 190/2010 , 11-octubre- 2011 - rco 146/2010 , 9-diciembre-2011 -rco 91/2011 , 23-enero-2012 -rco 87/2011 , 23-abril-2012 -rco 52/2011 , 14-mayo-2013 -rco 285/2011 , 5-junio-2013 -rco 2/2012 , 18-marzo-2014 -rco 125/2013 Pleno).

c) *" la revisión fáctica no se funde en el mismo documento -salvo supuestos de error palmario que no es el caso- en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, ya que como la valoración de la prueba corresponde al juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquel por el subjetivo juicio de evaluación personal del recurrente (STS de 11-11-09, recurso 38/08 , 26-1-10, recurso 96/09 y 31-5-12, recurso 166/11) "* (entre las más recientes, SSTS/IV 11-noviembre-2009 -rco 38/2008 , 26-enero-2010 -rco 96/2009 , 23-abril-2012 -rco 52/2011 , 6-junio-2012 -rco 166/2012 , 18-diciembre-2012 -rco 18/2012), así como que *" se proponga la introducción en el relato fáctico de datos de ese carácter, no conclusiones o valoraciones de carácter jurídico "* (entre otras, SSTS/IV 3-mayo-2006 -rco 104/2004 , 20-marzo-2007 -rco 30/2006 , 28-junio-2013 -rco 15/2012);

d) *" debe recordarse que el artículo 205 d) LPL en que se apoya, únicamente permite ser acogido si el error en la apreciación de la prueba sobre el que se pretende construir o modificar hechos probados se desprende de la prueba documental, en ningún caso (a diferencia del recurso de suplicación art. 191. b LPL) de la prueba pericial "* (SSTS/IV 19-abril-2011 -rco 16/2009 , 26-enero-2010 -rco 45/2009 , 26-marzo-2014 -rco 158/2013 Pleno); y que tampoco es válida a estos fines la prueba testifical *" tal como evidencia la redacción literal del art. 205.d) LPL [actualmente, art. 207.e) LRJS] y declara reiteradamente la jurisprudencia, ya desde las antiguas sentencias de 29/12/60 y 01/02/61 (así, STS 13/05/08 -rco 107/07); ello sin perjuicio de que la prueba testifical pueda ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte pretenda proyectar las modificaciones fácticas (STS 09/07/12 -rco 162/11) "* (entre las más recientes, SSTS/IV 13-mayo-2008 - rco 107/2007 , 22-mayo-2012 -rco 121/2011 , 29-abril-2013 -rco 62/2012 , 18-junio-2013 -rco 108/2012); y

e) *" la mera alegación de prueba negativa -inexistencia de prueba que avale la afirmación judicial- no puede fundar la denuncia de un error de hecho en casación (así, SSTS 23/11/93 -rco 1780/91 ; 21/06/94 -rcud 3210/93 , 11/11/09 -rco 38/08 , 26/05/09 -rco 108/08 y 06/03/12 -rco 11/11) "* (SSTS/IV 23-abril-2012 -rco 52/2011 , 26-julio-2013 -rco 4/2013 , 9-diciembre-2013 - rco 71/2013 , 19-diciembre-2013 -rco 8/2010).

D). Por otra parte, y como ha recordado esta Sala en su sentencia de 6 de noviembre de 2015 (recurso casación 305/2014), con cita de las sentencias de 24 de marzo de 2011 (recurso casación 73/2010), 5 de noviembre de 2010 (recurso casación 211/2009) y 13 de diciembre de 2010 (recurso casación 20/2010), *"el error ha de recaer sobre un hecho, lo que excluye de la revisión la redacción de cualesquiera norma de derecho y su exégesis. El propio concepto de hechos probados repele la inclusión en los mismos de las normas jurídicas. El convenio colectivo es una norma jurídica (artículo 82 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores), y no un documento sobre el que poder determinar la existencia de un error en la apreciación de la prueba."*

2. En aplicación de la doctrina jurisprudencial reseñada, todos y cada uno de los motivos formulados por los tres recurrentes, y, por ende, las modificaciones fácticas pretendidas, han de ser rechazadas, dado que se incumplen los requisitos jurisprudenciales expuestos, que han de darse conjuntamente. En primer lugar, el contenido del hecho probado primero de la sentencia de instancia no es "predeterminante del fallo" como se alega, ya que ello supondría aceptar que todo hecho probado que contenga una sentencia es determinante del fallo; conclusión ésta que no debe admitirse, pues como recuerda la doctrina de esta Sala - sentencias entre otras de 08/01/2000 (recurso casación 461/1999) y 24/02/2011 (recurso casación 120/2010)- debe distinguirse entre la valoración del Juzgador -en el presente caso de la Sala de instancia-, al sentar el relato histórico, sobre los medios de convicción realizados en el proceso, y la calificación jurídica de los datos fácticos, de modo y manera que, únicamente, cuando la valoración entraña una calificación jurídica se puede hablar de predeterminación del fallo, lo que no sucede en el caso presente, ya que la Sala se limita a constatar, unos antecedentes de hecho que cree conveniente consignar, como apoyo de lo que más adelante se razona y decide. Tampoco pueden estimarse aquellas modificaciones o adiciones fácticas que se apoyan en preceptos convencionales en cuanto como hemos señalado no son "hechos". Pero es que además, todo lo invocado por los recurrentes para sustentar las muy extensas modificaciones del relato fáctico que pretenden, constituye una amalgama de hechos -en parte ya recogidos en los hechos probados y en los fundamentos jurídicos de la propia sentencia recurrida-, preceptos y consideraciones jurídicas varias, con pretensiones de diálogo con el Tribunal de instancia, apreciándose además en sus alegaciones -como destaca el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe- un rechazo o repulsa a las facultades valorativas de la prueba que son privativas del Tribunal de instancia, sobre todo cuando esas atribuciones se han ejercitado conforme a elementales reglas de la sana crítica, tal y como se hace en la sentencia recurrida. Lo que realmente pretenden los recurrentes, mediante redactados parciales e interesados extraídos de los documentos que se invocan - intrascendentes para invertir el signo del fallo, como se advertirá más adelante-, es la propia valoración de la



prueba, desarticulándola, para dar prevalencia a unos elementos sobre otros, tratando con ello de conseguir que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de dicha prueba (obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida), como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación, y olvidando también que en el proceso laboral la valoración de la prueba en toda su amplitud únicamente viene atribuida por el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social al Juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo"), por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica.

TERCERO.-1. Entrando ya en los motivos de recurso dedicados a las infracciones de normas jurídicas que se atribuyen a la sentencia de instancia, se formulan por los Sindicatos recurrentes, como se ha señalado, un total de 21 motivos (tres el Sindicato UGT; ocho el Comité de Empresa y diez el Sindicato CC.OO). Asimismo, hemos anticipado, que al ser coincidentes la mayoría de los motivos en su contenido y finalidad, la Sala va a proceder a su examen y resolución conjunta, atendidas las diversas cuestiones planteadas.

En su **primer motivo de recurso**, el Sindicato UGT, denuncia la vulneración del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en las siguientes vertientes: **A)** se infringe el art. 51 ET en relación con el derecho a la negociación colectiva que se encuentra regulado en el art. 37 de la Constitución española, y concretamente con una negociación efectiva dentro del principio general de la Buena Fe, en el período de consultas. De ser así conllevaría la nulidad el expediente como consecuencia de lo previsto igualmente el art. 124.11 de la LJS. Este motivo coincide con el quinto de los motivos formulados por el Comité de Empresa y el segundo de los motivos del Sindicato; **B)** vulneración del art. 51.2 del ET en la relación con el art. 6.4 y 7.2 del Código civil en lo que se refiere a la Buena Fe y a la prohibición del abuso de derecho. Este motivo, es asimismo coincidente con el segundo de los motivos del recurso del Comité y el séptimo del recurso de CC.OO; **C)** Vulneración igualmente del art. 51.1 y 2 junto con la Disp. Adic. 20a del ET, y todo ello en Relación con lo dispuesto en el RD 801/2011 de 10 de Junio, en la redacción vigente tras la orden ESS/487/2012 de 8 de Marzo, en sus artículos 6 y ssg, por insuficiencia de la documentación exigible; y, **D)** en relación, con lo anterior, se vulnera el art. 51.1º, 2º, y 10º del ET, el art. 124.2º b) de la LJS en relación con el art. 6.3 del Código Civil y los artículos 6 y 7 del Real Decreto 801/2011, de 10 de Junio, así como la Jurisprudencia concordante. Todo ello es coincidente con lo denunciado por el Comité de Empresa en sus motivos tercero y cuarto, y el motivo primero y sexto del recurso de CC.OO.

2. Pues bien, no se ha producido ninguna de las infracciones que se denuncian. Como ya hemos venido señalando reiteradamente con respecto al principio de buena fe exigible en el período de consultas - sentencia de 25 de marzo de 2015 (recurso casación 295/2914) -, *"Numerosas sentencias de esta Sala han abordado esta cuestión, pero baste simplemente con recordar que es doctrina de la Sala la de que la existencia o no de buena fe negociadora debe afirmarse en relación con la existencia o no de propuestas concretas y la celebración de reuniones, ya que, constando la existencia de unas y otras, no puede apreciarse la inexistencia de negociación (SS de la Sala de 25/09/2013, rec. 3/2013 y de 26/03/2014, rec.158/2013); y que «... para apreciar la mala fe en el caso de existir un nulo grado de flexibilidad ... semejante deficiencia deberá ir acompañada de un elemento de propósito vulnerador de la confianza, alterando u ocultando datos así como proponiendo medidas de acompañamiento cuyo incumplimiento se procurará a posteriori» (STS 20/05/14, recurso 276/2013). La posterior sentencia de esta Sala de 18 de julio de 2014 (recurso 303/2013), insiste en que, " 2.- Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26- marzo-2014 (rco 158/2013, Pleno, votos particulares) -, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) << 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 comercial >> (STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012, Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que << se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al periodo de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe >> (STS/IV 16-noviembre-2012 -rco 236/2011). Pues bien, nada de ello*



ha acontecido en el presente caso. Así, consta en el hecho probado undécimo de la sentencia recurrida que, " Durante el período de consultas, que se inició el 7 de junio de 2012, se celebraron reuniones del Ayuntamiento de Estepona con los representantes de los trabajadores los días 12, 20 y 26 de junio, y 3 y 7 de julio de 2012, si bien no se llegó a firmar el Acta de constitución de la Mesa Negociadora al haberse negado a ello los representantes legales de los trabajadores", y en el fundamento de derecho décimo, se analiza con el detalle el período de consultas, a través del contenido de las Actas de las reuniones, y como se valoraron, distintas posibilidades para evitar o reducir el número de trabajadores afectados por el despido, afirmándose -con valor de hecho probado- " *negándose en todo momento los representantes legales de los trabajadores a mostrar su conformidad a que fuese despedido ningún trabajador, por lo que no fue posible discutir las medidas para atenuar las consecuencias del despido colectivo*", concluyendo en que " *a la vista de estas actas, no cabe apreciar que el Ayuntamiento no negociase de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, acuerdo que, desde un principio, se presentaba muy difícil ante la negativa de los representantes legales de los trabajadores a dar su conformidad a despido alguno. Antes, al contrario, el Ayuntamiento siempre estuvo abierto y receptivo a la formulación de propuestas por parte de la representación legal de los trabajadores que llevasen consigo una reducción de 6.000.000 euros en el Capítulo I del Presupuesto*".

En su consecuencia, es evidente, que no ha existido esa pretendida infracción del deber de negociación en el período de consultas, en que insisten una y otra vez los recurrentes, ni cabe hablar de mala fe empresarial o abuso de derecho.

Tampoco puede prosperar la infracción que esgrimen los recurrentes con respecto a la documentación que legalmente debe aportarse al inicio del período de consultas. De una parte, porque conforme a la doctrina de la Sala sobre la documentación a aportar: SSTS 20/03/13, rco. 81/12, 27/05/13, rco. 78/12, 19/11/13, rco. 78/13, 18/02/14, rco. 74/13, 23/05/14, rco. 179/13, 25/06/14, rco. 273/13, 17/07/14, rco. 32/14, 26/06/14, rco. 219/13, 17/07/14, rco. 32/14: «... *la principal finalidad del precepto [art. 6 RD 801/2011] es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente*»; y también es expresiva dicha doctrina de que «... *no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede alcanzar la consecuencia de nulidad que se pueda desprender del art. 124 LRJS, sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada*» (SSTS 27/05/13, rco. 78/12, 26/03/14, rco. 158/13, 21/05/14, rco. 182/13, 25/06/14, rco. 273/13, 17/07/14, rco. 32/14). Y, de otra parte, como está acreditado en la sentencia de instancia -hecho probado noveno- y se razona extensamente en sus fundamentos jurídicos octavo y noveno, la documentación entregada a la representación legal de los trabajadores en el período de consultas, cumple con las exigencias de los artículos 51.2 y 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y 6 y 7.1 del Real Decreto 801/2011, teniendo en cuenta que el despido afectaba a una Administración Pública, en cuanto que ponía de manifiesto de manera detallada la situación económica y organizativa del Ayuntamiento de Estepona.

3- En su **segundo motivo de recurso**, el Sindicato UGT, denuncia la infracción del artículo 34 de la Ley General de Presupuestos del Estado, en relación con las causas económicas, alegando, que debe efectuarse un correcto entendimiento de la insuficiencia presupuestaria que ha de ser sobrevenida y persistente, pues no podría procederse al despido de empleados públicos sin cumplirse con esas exigencias. Este motivo es coincidente con el séptimo de los formulados por el Comité de Empresa y asimismo coincide con el cuarto del Sindicato de CC.OO.

Pues bien, con respecto a la exigencia de la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, esta Sala ya ha dictado doctrina -aunque en supuestos en lo que, a diferencia del caso aquí enjuiciado, el período de consultas se había iniciado bajo la vigencia de la Ley 3/2012 y el Real Decreto 1483/2012, pero con razonamientos válidos para el presente caso como se advertirá-. Así, la sentencia 24 de febrero de 2015 (recurso de casación 165/2014), recuerda que ya se ha pronunciado esta Sala en su STS/IV 2-diciembre-2014 (rco 29/2014), en la que se establece, entre otros extremos, que:

A) << *La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 07-07-2012), que entró en vigor el día 08-07-2012 (DF 1ª), en su DA 2ª añadió al texto del ET una DA 20ª, en la que se establecía que: <<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>> (DA 20ª.I ET) y que <<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 >> (DA 20ª.II ET).

B) << A efectos aplicativos de la anterior norma, a los especiales efectos de la definición de las "causas" de los despidos colectivos (DA 20ª.II), los Ayuntamientos están incluidos en el sector público con la consideración de formar parte de las Administraciones públicas, dado que conforme al art. 3.1.a) y 2.a) del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (en la redacción vigente en la fecha de los hechos), <<1. A los efectos de esta Ley, se considera que forman parte del sector público los siguientes entes, organismos y entidades: a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local>> y <<2. Dentro del sector público, y a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de Administraciones Públicas los siguientes entes, organismos y entidades: a) Los mencionados en las letras a) y b) del apartado anterior >>.

C) << En cuanto a la exigencia de que en todo el sector público los despidos colectivos han de efectuarse "en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas" (DA 20ª.I ET), debe tenerse en cuenta lo preceptuado en el nuevo art. 135.1, 2 y 5 CE (Reforma de 27-09-2011 -BOE 27-09-2011), en el sentido de que "1. Todas las Administraciones Públicas adecuarán sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria", que "2. El Estado y las Comunidades Autónomas no podrán incurrir en un déficit estructural que supere los márgenes establecidos, en su caso, por la Unión Europea para sus Estados Miembros" y "Una ley orgánica fijará el déficit estructural máximo permitido al Estado y a las Comunidades Autónomas, en relación con su producto interior bruto. Las Entidades Locales deberán presentar equilibrio presupuestario"; si bien "Los límites de déficit estructural establecidos en el artículo 135.2 de la Constitución Española entrarán en vigor a partir de 2020" (DA única.e Reforma 27-09-2011) >>.

D) << La anterior norma constitucional se desarrolla por su mandato expreso en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (BOE 30-04-2012), que entró en vigor el 01-05-2012, salvo para "los límites previstos en los artículos 11 y 13 de esta Ley entrarán en vigor el 1 de enero de 2020" (DF 7ª LO 2/2012) y que es aplicable a las "Corporaciones Locales" (art. 2.1.c). Destaquemos que:

a) En su Preámbulo resalta que "Como novedad importante, la Ley extiende la obligación de presentar un límite de gasto, hasta ahora solo previsto para el Estado, a las Comunidades Autónomas y a las Corporaciones Locales", que "En las disposiciones adicionales, la Ley establece un mecanismo extraordinario de apoyo a la liquidez para aquellas Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales que lo soliciten. El acceso a este mecanismo estará condicionado a la presentación de un plan de ajuste que garantice el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública y estará sometido a rigurosas condiciones de seguimiento, remisión de información y medidas de ajuste extraordinarias", así como que "Por lo que se refiere a las disposiciones transitorias, la Ley contempla un período transitorio hasta el año 2020, tal como establece la Constitución. Durante este período se determina una senda de reducción de los desequilibrios presupuestarios hasta alcanzar los límites previstos en la Ley, es decir, el equilibrio estructural y una deuda pública del 60 por ciento del PIB".

b) En el texto de la citada LO, en la redacción vigente en la fecha de los hechos, se proclama que tiene por objeto el establecimiento de "los principios rectores, que vinculan a todos los poderes públicos, a los que deberá adecuarse la política presupuestaria del sector público orientada a la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera, como garantía del crecimiento económico sostenido y la creación de empleo ..." y de los "procedimientos necesarios para la aplicación efectiva de los principios de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera, en los que se garantiza la participación de los órganos de coordinación institucional entre las Administraciones Públicas en materia de política fiscal y financiera; el establecimiento de los límites de déficit y deuda, los supuestos excepcionales en que pueden superarse y los mecanismos de corrección de las desviaciones; y los instrumentos para hacer efectiva la responsabilidad de cada Administración Pública en caso de incumplimiento ..." (art. 1); entendiéndose "por estabilidad presupuestaria de las Administraciones Públicas la situación de equilibrio o superávit estructural" (art. 3.2) y "por sostenibilidad financiera la capacidad para financiar compromisos de gasto presentes y futuros dentro de los límites de déficit y deuda pública ..." (art. 4.2) y disponiendo que "Las Administraciones Públicas que incumplan las obligaciones contenidas en esta Ley, así como las que provoquen o contribuyan a producir el incumplimiento de los compromisos asumidos por



España de acuerdo con la normativa europea, asumirán en la parte que les sea imputable las responsabilidades que de tal incumplimiento se hubiesen derivado" (art. 8.1); y señalando, entre otros instrumentos o medidas "preventivas" y/o "correctivas", – a las que se remite expresamente la citada DA 20ª ET –, el que, como "medidas preventivas", "Las Administraciones Públicas harán un seguimiento de los datos de ejecución presupuestaria y ajustarán el gasto público para garantizar que al cierre del ejercicio no se incumple el objetivo de estabilidad presupuestaria" (art. 18.1) o las advertencias por el Gobierno en caso de apreciar un riesgo de incumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, del objetivo de deuda pública o de la regla de gasto con la obligación de adoptar, en el plazo de un mes, las medidas necesarias para evitar el riesgo (art. 19); o, entre las "medidas correctivas", que en caso de incumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria por parte de las corporaciones locales "todas las operaciones de endeudamiento a largo plazo de la corporación local incumplidora, precisarán autorización del Estado o en su caso de la Comunidad Autónoma que tenga atribuida la tutela financiera" (art. 20.2) o el que la Administración incumplidora "formulará un plan económico-financiero que permita en un año el cumplimiento de los objetivos o de la regla de gasto" (art. 21) o, en su caso, un plan de reequilibrio (art. 22). Medidas preventivas y correctivas que incluso, con respecto a las Corporaciones Locales y a su control, adquieren mayor rigor en la posterior Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, no aplicable por razones temporales en el presente caso >>.

La referida STS/IV 2-diciembre-2014 añade que << Ciertamente los no precisos términos en que aparecen descritas las causas económicas en la DA 20ª.II ET ... suscitan importantes problemas interpretativos, así, entre otros, en orden:

a) Lo que debe configurarse como "insuficiencia presupuestaria", que se ha pretendido resolver directamente por vía reglamentaria, el antes citado ... art. 35.3.II del RD 1483/2012, pretendiendo comparar la situación del año en que se producen los despidos con ejercicios anteriores;

b) Al requisito de que sea "persistente", siendo el propio texto legal, el que, – desoyendo determinadas enmiendas de grupos parlamentarios que destacaban el carácter anual de los presupuestos y el que éstos en las Administraciones públicas deben ser, como mínimo, equilibrados –, interpreta normativamente que "En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos", por lo que parece que se está refiriendo exclusivamente al déficit presupuestario sobrevenido en un único ejercicio (y no al que pudiera sobrevenir a consecuencia de ejercicios presupuestarios anteriores) y de difícil aplicación en la práctica, tanto por el necesario ajuste a la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera que exige, como regla, el mantener una posición de equilibrio o superávit presupuestario, como por no establecer tampoco la comparación con ejercicio o ejercicios anteriores, – como se efectúa para los despidos económicos ordinarios en el art. 51.1.II ET a partir de la Ley 3/2012 ("En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior") –, y sin referencia, como se efectúa en el citado texto reglamentario ... a posibles minoraciones presupuestarias por hechos ulteriores, en el sentido de que "A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria" (art. 35.3.II RD 1483/2012);

c) A la circunstancia exigida de que la insuficiencia presupuestaria deba también ser "sobreenvenida", sin matizaciones normativas, pero que no parece que dada su referencia directa a los presupuestos deba tener una interpretación ajena a la propia normativa presupuestaria, no entendiéndolo simple o exclusivamente como un hecho o suceso repentino e imprevisto ... o como se ha reflejado en cierta doctrina jurisprudencial aludiendo a circunstancias que no fueron tomadas en cuenta cuando se aprobó el presupuesto, – aunque tales circunstancias extraordinarias estén previstas únicamente para el Estado y para las CC.AA., en el, aun inaplicable en cuanto a los límites de déficit estructural, art. 11.2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 2/2012, en el que se preceptúa que "2. Ninguna Administración Pública podrá incurrir en déficit estructural ...", que "3. Excepcionalmente, el Estado y las Comunidades Autónomas podrán incurrir en déficit estructural en caso de catástrofes naturales, recesión económica grave o situaciones de emergencia extraordinaria que escapen al control de las Administraciones Públicas y perjudiquen considerablemente su situación financiera o su sostenibilidad económica o social, apreciadas por la mayoría absoluta de los miembros del Congreso de los Diputados. Esta desviación temporal no puede poner en peligro la sostenibilidad fiscal a medio plazo ... En estos casos deberá aprobarse un plan de reequilibrio que permita la corrección del déficit estructural teniendo en cuenta la circunstancia excepcional que originó el incumplimiento" y que "4. Las Corporaciones Locales deberán mantener una posición de equilibrio o superávit presupuestario" –. Pudiendo el cuestionado término ("sobreenvenida") referirse igualmente a circunstancias legales que obliguen a la Corporación local empleadora, en nuestro caso, a no poder seguir utilizando financiación externa dentro de ciertos límites e impongan de futuro en los presupuestos municipales el ajustarse a los principios de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera, debiendo efectuar con tal fin las "medidas preventivas" oportunas para intentar



evitar la aplicación de las consecuentes "medidas correctivas"; con la matización de que tal presupuesto de insuficiencia presupuestaria en su aspecto de sobrevenida debería juzgarse con mayor rigor cuando tal insuficiencia presupuestaria ya existiese en análogas condiciones en el momento de la contratación de los trabajadores que se pretende posteriormente despedir, para evitar dejar el cumplimiento de los contratos al arbitrio de uno de los contratantes (arg. ex art. 1256 Código Civil), recordemos que el posible cambio sustancial de circunstancias respecto a las existentes en una toma de decisiones empresariales anteriores ha sido considerado jurisprudencialmente en un supuesto como causa sobrevenida (STS/IV 16-abril-2014, -rc 57/2013 , Pleno); y, finalmente

d) Al requisito de que la insuficiencia presupuestaria, con los calificativos antes referidos ("sobrevenida y persistente"), para poder justificar un despido colectivo económico en una Administración pública deba afectar concretamente a "la financiación de los servicios públicos correspondientes", de difícil aplicabilidad tratándose de servicios que legalmente deba suministrar la Corporación local y los que, como regla, en términos estrictamente económicos suelen ser deficitarios >>.

4. En el presente caso, esta doctrina ya ha sido tenida en cuenta por la Sala de instancia, razonando que si existen causas económicas que justifican el despido colectivo efectuado por la Corporación local empleadora, al ser la insuficiencia persistente, partiendo de los datos económicos que se contienen en los tres primeros apartados del hecho probado décimo séptimo, conforme a los cuales : 1) *El estado del remanente de tesorería arroja el siguiente resultado negativo: en 2008, 64.233.211,61 euros; en 2009, 63.432.015,75 euros; en 2010, 63.852.858,71 euros; y en 2011, 45.954.681,81 euros. El Informe de situación actual de liquidez del Ayuntamiento de Estepona para hacer frente a las obligaciones corrientes contraídas en el ejercicio 2012 (sin tener en consideración los ingresos y gastos afectados) a fecha 31 de mayo de 2012 arroja un saldo final negativo de 43.554.044,69 euros.*

2) *A 1 de junio de 2012, se mantenían las siguientes deudas con la Agencia Tributaria: Ayuntamiento de Estepona, 4.650.053,75 euros; Desarrollos Municipales Estepona S.L., con CIF B92174317, 3.416.120,65 euros; Empresa Municipal de Planificación y Desarrollo Urbanístico S.L., con CIF B92176809, 225 euros; Promoción y Comunicación Estepona S.L., con CIF B92118702, 487.991,40 euros; Servicios Municipales Estepona S.L., con CIF B92118736, 5.580.069,70 euros; Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., con CIF B92123470, 95.867,18 euros; Empresa Municipal de la Vivienda S.L., con CIF B92510585, 0 euros.*

3) *A 31 de mayo de 2012 se mantenían las siguientes deudas con Tesorería General de la Seguridad Social: Ayuntamiento de Estepona, en el código cuenta de cotización principal NUM006 , 28.368.552,62 euros; Servicios Municipales Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM007 que se encuentra en situación de baja, 19.467.987,36 euros; Desarrollos Municipales Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM008 que se encuentra en situación de baja, 17.374.431,34 euros; Promoción y Comunicación Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM009 que se encuentra en situación de baja, 2.442.186,31 euros; Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM010 que se encuentra en situación de baja, 481.947,07 euros; Planificación y Desarrollo Urbanístico Estepona S.L., en el código cuenta de cotización NUM011 que se encuentra en situación de baja, 69.443,07 euros; Fundación Fomento de la Economía de Estepona, en el código cuenta de cotización NUM012 que se encuentra en situación de baja, 5.382,42 euros".*

Estos datos económicos, son suficientemente expresivos de la concurrencia de la causa económica que justificaba el despido de los 176 trabajadores del Ayuntamiento demandado, cuando éste tomó la medida, al propio tiempo que pone de manifiesto la inoperancia, para desvirtuarla de las alegaciones de los recurrentes, sobre un "correcto entendimiento", respecto a lo que debe entenderse como "insuficiencia presupuestaria y persistente". En efecto, al igual que en los casos resueltos en las señaladas sentencias, los datos económicos revelan : **a)** una verdadera " *insuficiencia presupuestaria* " para hacerles frente; **b)** la que al arrastrarse, en términos cuantitativos y cualitativos trascendentes indudablemente desde ejercicios presupuestarios anuales anteriores que no lograron enjugar el déficit real a pesar de posibles equilibrios presupuestarios aparentes, denotan un carácter de " *persistencia* " hacia el pasado; **c)** insuficiencia presupuestaria que en el momento de los hechos que por imperativo de la expuesta normativa presupuestaria vigente esencialmente a partir del propio año 2.012 obligan a adoptar las " *medidas preventivas* " oportunas (de todo tipo, incluidos también, en su caso los despidos) para intentar evitar la aplicación de las consecuentes " *medidas correctivas* ", cabe configurarla en dicho momento como " *sobrevenida* "; **d)** afectante, en este caso, no únicamente a " *la financiación de los servicios públicos correspondientes* " en los que prestaban su actividad los trabajadores afectados por el despido colectivo, sino a la totalidad de la actividad municipal, como se deduce de las restantes medidas adoptadas en diversos ámbitos por la Corporación demandada; y **e)** sin que quepa, en este caso, entender que ha existido inadecuación o desproporción de las medidas adoptadas, pues ante la grave situación descrita el despido colectivo impugnado se inserta en el marco de otras medidas tendentes a paliar en lo posible la referida situación. Finalmente, conviene destacar, que, además, concurren causas



organizativas, como se argumenta en el fundamento de derecho duodécimo de la sentencia recurrida, que justificarían, igualmente, la procedencia del despido colectivo impugnado

5. En el tercero de los motivos de recurso, el Sindicato UGT, denuncia la infracción del artículo 22 en relación con el art. 21 ambos de la Ley 7/1985 de bases del régimen local en referencia a la competencia para la adopción de la Medida de Despido Colectivo. Y esto, debe llevar a considerar la nulidad del ERE por cuanto no se ha realizado a través del medio idóneo, como en la RPT, pues se adopta la medida por un órgano manifiestamente incompetente. A este efecto, alega que el art. 22.2ºi) de la Ley 7/1985 de bases del régimen local : "... *Corresponde, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones: ... i).- La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias-fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual...*".

Por el contrario establece el art. 21 del mismo cuerpo legal que: a... 1º.- El alcalde es el presidente de la corporación y ostenta las siguientes atribuciones:... h).- desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre...".

Este motivo, que es formulado también, con idéntica denuncia por el Comité de empresa -motivo primero- y por el Sindicato CC.OO -motivo 9- negando la competencia del Alcalde para tomar la decisión del despido colectivo, debe ser desestimada, confirmando la sentencia de instancia en este extremo, puesto que esta Sala, en SSTS/IV 24-febrero-2015 (recurso casación 165/2014) y 1-julio-2014 (rcud 1486/2013) ya ha declarado que << La cuestión a resolver ... ha quedado centrada y limitada a determinar si es aplicable al caso la previsión contenida en el art. 50.10 del RD 2568/1986 por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Régimen Jurídico de las Entidades Locales y en el que se atribuye al Pleno de las Corporaciones Locales la facultad de: "...separar del servicio a los funcionarios de la entidad, ratificar el despido del personal laboral e imponer sanciones por faltas graves o muy graves a los funcionarios con habilitación de carácter nacional que no supongan la destitución del cargo ni la separación definitiva del servicio ">>, que << Se alega por el recurrente la vulneración del art. 50.10 del RD 2568/1986 y de la Disposición derogatoria única de la Ley 11/1999, en relación con los arts. 21 y 22 de la Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local >>, que << Conforme al art. 50.10 del RD 2568/1986 de 28 de noviembre ... corresponden al Pleno, una vez constituido conforme a lo dispuesto en la legislación electoral, las siguientes atribuciones: "... 10. Separar del servicio a los funcionarios de la entidad, ratificar el despido del personal laboral e imponer sanciones por faltas graves o muy graves a los funcionarios con habilitación de carácter nacional que no supongan la destitución del cargo ni la separación definitiva del servicio ">> y que << Por otro lado, la Ley 11/1999 que reforma los arts. 21 y 22 de la Ley de Bases de Régimen Local, reordena la atribución de la competencia para los despidos al Alcalde y modifica las competencias del Pleno al respecto, derogando en su disposición derogatoria única, cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opusiera a lo dispuesto en dicha ley; de modo que en 1999 se reforman las competencias del Alcalde y del Pleno Municipal. De modo que a partir de la misma, conforme al art. 21 h dentro de las atribuciones del Alcalde está la de: "...Desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre. Esta atribución se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 99.1 y 3 de esta Ley "; y conforme al art. 22, dentro de las competencias del Pleno no consta ya la ratificación del despido del personal laboral >>, añadiendo que la << Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, en los mismos términos que estableció la Ley 11/1999 (al modificar el art. 21 de la ley de Régimen Local), señala que el Alcalde ostenta entre sus atribuciones la de: "... Desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre. Esta atribución se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 99.1 y 3 de esta Ley ">>; concluyendo que << De la conjunción de dichas normas se observa un cambio sustancial, pues sin lugar a dudas, se exige al Alcalde la dación de cuenta al Pleno de los despidos del personal laboral, pero no la ratificación ante el Pleno, que ha desaparecido por derogación expresa operada por la Ley 57/2003, aunque "modificando" de nuevo los arts. 21 y 22 de la Ley 7/1985 de 2 de abril se exprese tal atribución en los mismos términos establecidos por la Ley 11/1999 -que ya los había modificado - >> y << En consecuencia, atendiendo a la normativa vigente, la falta de ratificación ante el Pleno ...no puede dar lugar a la improcedencia del despido por defecto de forma como postula el recurrente >>.

CUARTO.- 1. Examinados ya -y resueltos- los motivos de infracción jurídica formulados con idéntico contenido y finalidad por los tres recurrentes -Sindicato UGT, Comité de Empresa y Sindicato CC.OO- quedan por analizar los motivos únicamente formulados por dicho Comité y CC.OO, denunciando, de una parte, la vulneración de lo preceptuado en los artículos 51.10, del ET, el art. 124.2.b) y 11) de la LRJS, en relación con el art. 6.3 del



Código Civil , alegando "defectuoso plan de recolocación que supone la verdadera ausencia del mismo: el plan de recolocación externa aportado por el ayuntamiento no fue aprobado por una entidad competente" (motivo sexto del Comité y tercero de CC.OO), y de otra parte, alegando nulidad por discriminación del artículo 14 CE en relación con el 24 CE garante de la tutela judicial efectiva en relación con el art. 5 de la lo 5/1985 de 1 de julio del poder judicial y el artículo 35 CE sobre el derecho al trabajo(motivos 8 de los dos recurrentes).

2. La denuncia sobre el "defectuoso plan de recolocación", ha de ser desestimada, en cuanto como señala el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, esta cuestión, cuya virtualidad se encuentra insoslayablemente vinculada a la modificación fáctica instada y no aceptada, constituye, por otro lado, una cuestión nueva no discutida en el acto del juicio, y sin que, por otra parte, el plan de recolocación sea un documento exigido por el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores , ni estemos ante la causa de fuerza mayor del apartado 7 de dicho artículo, por lo que la omisión del plan de recolocación o su presentación defectuosa no conllevaría, en su caso, ni la nulidad del despido, ni tampoco su declaración de no ajustada a derecho. Pero es que, además, el Ayuntamiento demandado presentó un Plan de recolocación, que los recurrentes, durante el período de consultas, tuvieron la oportunidad de valorarlo y discutirlo, e incluso de cuestionar su legalidad, lo que no efectuaron.

3. En cuanto a la denuncia de discriminación, sobre la base de su existencia -dicen los recurrentes- "entre el personal laboral y el funcionario (eventual y de libre designación) y entre los propios trabajadores laborales, ya que al no existir RPT y por tanto al NO EXISTIR ADSCRIPCIÓN a la plaza, resulta que los despedidos lo han sido por estar en el momento justo y en lugar equivocado, sin que haya quedado constancia de esos criterios de eficiencia y eficacia", no se entiende bien que es exactamente lo que critican los recurrentes, salvo que se efectúe una crítica indirecta al Legislador que, en la Disposición Adicional Vigésima del ET , conforme a la redacción dada por la Ley 3/2012, que amplía la posibilidad de despedir al personal laboral que forma parte del Sector Público, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y sin que el hecho -acreditado- de que el Ayuntamiento demandado no disponga de una RTP -lo que pone de relieve, como señala el Ministerio Fiscal, una nada modélica política de personal- impida a la Corporación acudir al mecanismo previsto en dicha Disposición.

Por otra parte, hemos de recordar -como lo hemos hecho en las sentencias de 23 de septiembre de 2014 (recurso 231/2013) y 25 de marzo de 2015 (recurso 295/2014) , dictadas asimismo en supuesto de despido colectivo-, la jurisprudencia constitucional referente al principio de igualdad y no discriminación, que las SSTC 200/2001, de 4 de octubre y 119/2002 , han compendiado 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.-

Como tiene declarado este Tribunal desde la STC 22/1981, de 2 de julio , recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el art. 14 CEDH , el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE , sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (SSTC 22/1981, de 2 de julio , FJ 3 ; 49/1982, de 14 de julio , FJ 2 ; 2/1983, de 24 de enero , FJ 4 ; 23/1984, de 20 de febrero , FJ 6 ; 209/1987, de 22 de diciembre , FJ 3 ; 209/1988, de 10 de noviembre , FJ 6 ; 20/1991, de 31 de enero , FJ 2 ; 110/1993, de 25 de marzo , FJ 6 ; 176/1993, de 27 de mayo , FJ 2 ; 340/1993, de 16 de noviembre , FJ 4 ; 117/1998, de 2 de junio , FJ 8, por todas)..



Esto así, el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato. El juicio de igualdad, por lo demás, es de carácter relacional. Requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre ; 29/1987, de 6 de marzo ; 1/2001, de 15 de enero). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma".

Además de lo expuesto anteriormente, la aplicación al presente caso de la transcrita doctrina, impondría, en cualquier caso, la desestimación del motivo, si se advierte, que ningún indicio hay en los hechos probados de la sentencia de instancia, que haga pensar en una hipotética actuación discriminatoria del Ayuntamiento con respecto a su personal. Y esta misma doctrina constitucional, que hemos trascrito, y falta asimismo de indicios suficientes, nos llevan también a desestimar el último de los motivos que queda por examinar -octavo-esgrimido por el Sindicato CC.OO recurrente, que denuncia también la infracción del artículo 14 CE, por haber entre las personas despedidas -dice- un número importante de afectados/as de las candidaturas (PSOE e IU) distintas del partido que gobierna el municipio (PP), lo que supone sin duda un indicio racional de afectación en función de la vinculación política que tenga la persona despedida. Afirmaciones éstas, mediante las que el recurrente incurre en el rechazable vicio procesal de la llamada "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", que se produce cuando se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida -valgo por todas la sentencia de esta Sala de 23/11/2016 (recursos de casación 94/2016), y que conducen al fracaso del motivo.

QUINTO.-1 . Los razonamientos precedentes conllevan, de acuerdo con el dictamen del Ministerio Fiscal, la desestimación de los recursos de casación interpuestos por "COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA", la "CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.) y el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, en fecha 30 de septiembre de 2015, en los autos 4/2012, y sin que proceda pronunciamiento sobre costas (artículo 235.1 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

Desestimar los recursos de casación ordinarios interpuestos por las representaciones letradas del "COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA", la "CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.) y el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, en fecha 30 de septiembre de 2015 (autos 4/2012 y acumulados), en el proceso de despido colectivo seguido contra el AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA a instancia de la "Confederación Sindical de Comisiones Obreras" (CCOO), el "Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona", la "Sección Sindical de Asociación de Trabajadores del Ayuntamiento de Estepona" (ATAES) y la "Unión Provincial de Málaga de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios" (CSIF), a las que se adhirió la "Unión General de Trabajadores" (UGT) y habiendo sido citado el Ministerio Fiscal. Confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

D. Jesús Gullón Rodríguez D. Fernando Salinas Molina D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernández D. José Luis Gilolmo López D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. José Manuel López García de la Serrana D^a. Rosa María VirolésPiñol D^a. María Lourdes ArasteySahún

D. Miguel Ángel Luelmo Millán D. Antonio V. Sempere Navarro D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego D. Jesús Souto Prieto D. **Jordi Agustí** Juliá

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. **Jordi Agustí** Juliá hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.