

Roj: **STS 2446/2017 - ECLI:ES:TS:2017:2446**Id Cendoj: **28079149912017100032**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **991**Fecha: **20/06/2017**Nº de Recurso: **253/2015**Nº de Resolución: **526/2017**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ M 7914/2015,**
STS 2446/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 20 de junio de 2017

Esta sala ha visto los presentes autos pendientes en virtud de los recursos de Casación interpuestos por el letrado D. Iván Gayarre Conde, en nombre y representación de la Universidad Politécnica de Madrid, por la letrada D^a. Ana Colomera Ortiz en nombre y representación de la Federación Regional de Enseñanza de CC.OO. y por el letrado D. Francisco García Cediell en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo, contra la sentencia dictada por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 12 de junio de 2015, en actuaciones nº 333/2015, 334/2015 Y 337/2015 seguidas en virtud de demanda a instancia de CGT, CC.OO., UGT respectivamente contra Universidad Politécnica de Madrid, sobre despido colectivo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. **Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de CGT, CC.OO., UGT se plantearon demandas de despido colectivo que fueron acumuladas y de las que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y en las que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar por la CGT que se dictara sentencia por la que se «declare la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido y condene a la empresa a la readmisión de los trabajadores afectados con el pago de salarios de tramitación o les abone la indemnización que corresponde en el caso de despido improcedente a elección de la empresa demandada, correspondiendo dicha opción al personal afectado que ostente la condición de representante de los trabajadores». Por CC.OO que se dictara sentencia por la que «declare que el despido colectivo impugnado es nulo por incumplimiento de las obligaciones de Información, entrega de la documentación legalmente exigible y negociación de buena fe con observancia de las reglas procedimentales aplicables, o subsidiariamente se declare que es nulo por fraude de ley o abuso de derecho o, por último, y con carácter subsidiario a todas las pretensiones anteriores, se declare la improcedencia o falta de justificación o el carácter de no ajustado a derecho del despido colectivo por no haberse acreditado la concurrencia de causa organizativa indicada en la Comunicación escrita y asimismo condene a la Universidad Politécnica de Madrid demandada a la readmisión de los trabajadores afectados y al abono de los salarios dejados de percibir». Por UGT que se dictara sentencia por la que «estimando la demanda, declare la nulidad de los despidos, por encontrar fundamento la demanda en las causas recogidas en el artículo 124.11 y 13, en consecuencia, ordene la readmisión inmediata de los trabajadores afectados con el pago de los salarios dejados de percibir; o subsidiariamente, se declaren los despidos como improcedentes con la consecuencia de la readmisión o la indemnización que corresponda en virtud del artículo 110 de LRJS .».



SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 12 de junio de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos parcialmente las demandas de "CGT, "CCOO" y "UGT y declaramos que la decisión empresarial impugnada en este proceso, por la que se acuerda el despido colectivo del personal laboral de administración y servicios de dicha Universidad, no es ajustada a Derecho, condenando a dicha empresa a estar y pasar por esta declaración a los efectos oportunos.».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

« 1º.- La Universidad Politécnica de Madrid (en adelante "UPM") es una entidad de derecho público con vinculación administrativa a la Comunidad de Madrid (en adelante "CM"), cuyos Estatutos fueron aprobados por Decreto 74/2010, de 21 de octubre, del Consejo de Gobierno de esa Comunidad, siendo publicados en el BOCAM de 15 de noviembre de 2010.

2º.- Por acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPM de 24 de septiembre de 2012 se tomaron una serie de medidas, entre las cuales: supresión de la convocatoria de IR acción social para 2012, incremento de cánones, supresión de complementos a excargos de la Universidad, conversión de contrato de determinados profesores de jornada completa a jornada parcial, supresión de ayuda vestuario al personal de administración y servicios (en adelante "PAS", definido en el art. 158 de los Estatutos de la UPM), reducción de cantidad destinada a plan de formación, reducción de ayudas a asociaciones sindicales y de jubilados, reducción de crédito presupuestario para becas y actividades culturales y deportivas, supresión de uso de taxi para recorridos en Madrid cuando exista alternativa de transporte público, supresión de prórrogas de edad de jubilación más allá de 65 años para personal funcionario salvo excepciones legas (folios 32 y ss EA).

3º.- Por acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPM de 9 de marzo de 2013 se tomaron nuevas medidas, entre las cuales: 1º) Amortización a 31 de julio de 2013 de las plazas ocupadas interinamente por personas de 65 o más años. 2º) Reducción de un 5% del complemento por cargo académico de determinados puestos universitarios. 3º) Reducción en ciertos casos de contratos de profesores asociados. 4º) Modificación de la relación de puestos de trabajo (en adelante RPT). 5º) Por lo que se refiere al "PAS" se decidió, entre otros extremos: A) la amortización de 301 puestos de la RPT, de los cuales 145 correspondían a personal funcionario y 156 a personal laboral de los grupos A, B, C y D; B) crear una bolsa de trabajo con las personas cesadas para ser llamadas preferentemente según las necesidades de la Universidad; c) proponer la redistribución del personal de carrera o fijo (folios 33 a 36 EA).

4º.- En marzo de 2013 se notificó a los 156 trabajadores laborales afectados por la medida de amortización de puestos de trabajo antes indicada la extinción de sus relaciones laborales. Impugnada esta decisión mediante demanda de despido colectivo ante este Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se desestimó por sentencia de 14 de junio de 2013 folios 38 a 44 EA).

5º.- Recurrída la indicada resolución judicial ante el Tribunal Supremo, fue revocada por sentencia de 24 de junio de 2014 (casación 217/13), por entender que las extinciones en ella enjuiciadas debían haberse tramitado a través de expediente de despido colectivo (folios 46 a 56 EA).

6º.- E n reunión del Pleno del Consejo Social de la UPM celebrada el 29 de julio de 2013 fue aprobado el Plan económico-financiero de reequilibrio de la UPM para el periodo 2012/2016, dando cuenta de los gastos (situación existente en ese momento, evolución de la situación financiera en el periodo 2013/2016 en materia de gastos de personal, gastos corrientes y bienes y servicios, subvenciones, inversiones), ingresos, cuantificación del efecto de las medidas correctoras incluidas en el Plan y evolución financiera de la Universidad en los años 2013/2016 (folios 676 a 713 de autos).

7º.- El 25 de julio de 2014 se celebró una reunión entre la gerencia de la UPM y el comité de empresa para información y consulta del cumplimiento de la citada sentencia del Tribunal Supremo (folios 58 a 61 EA).

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

9º.- El 30 de septiembre de 2014 se celebró una reunión entre la gerencia de la UPM y el comité de empresa, tratando nuevamente sobre el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014, manifestando la empresa que, terminado el período de vacaciones y disfrute de asuntos propios de 42 días



antes mencionado, no resultaba posible la incorporación material de los trabajadores, de forma que seguirían percibiendo su salario sin prestación de servicios (hecho pacífico).

10º.- La falta de ocupación de los trabajadores de referencia y entrega de nóminas y ficha de acceso a la UPM fue denunciada ante la inspección de trabajo, quien, tras las oportunas indagaciones, expidió diligencia donde reflejó que aquéllos estaban de alta en seguridad social y percibían con normalidad sus salarios, requiriendo a la Universidad para que les hiciese entrega del documento de nómina y tomara las medidas oportunas para poner fin a esa situación de provisionalidad (folios 1206 a 1208 EA).

11º.- Mientras tanto, dado el tiempo transcurrido desde el despido llevado a cabo en marzo de 2013, numerosos trabajadores que se habían visto afectados por aquella medida habían interpuesto demanda individual de despido objetivo, llegando en numerosos casos a la extinción de su relación laboral, fuese por vía de sentencia basada en la aplicación del art. 286 LRJS, fuese por conciliación entre las partes procesales, fuese porque la UPM estimó la solicitud de extinción contractual instada al amparo del art. 50 ET (hecho conforme).

12º.- En reuniones de 28 de octubre y 22 de diciembre de 2014 mantenidas entre la gerencia de la UPM y el comité de empresa volvió a abordarse el tema del cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014, sin llegar a ningún acuerdo (folios 1092 a 1108 y 1209 a 1211 EA).

13º.- Por mail de 25 de enero de 2015 la UPM dirigió a los miembros del comité de empresa burofax comunicándoles su intención de iniciar procedimiento de despido colectivo así como los restantes periodos de consultas establecidos en el ET, a fin de que aquéllos determinasen los interlocutores sociales que intervendrían en representación de los trabajadores en el referido proceso y se pudiese proceder a la constitución de la correspondiente comisión representativa (folios 410 a 416 autos).

14º.- En fecha 30 de enero de 2015 respondió el comité de empresa que delegaba su representación en las secciones sindicales para la formación de la comisión negociadora (417 a 421 autos).

15º.- En febrero de 2015 se emitió Informe técnico por parte de la UPM detallando las medidas de ahorro adoptadas desde 2010, así como su repercusión en gastos de personal y en gastos corrientes en bienes y servicios (folios 1264 a 1271 EA).

16º.- El 2 de febrero de 2015 la UPM remitió al "Servicio Público de Empleo" (en adelante "SPEE") de la "CM" solicitud de elaboración de Plan de recolocación externo de empleo en el despido colectivo que estaba previsto afectase a 70 trabajadores (folios 1273 a 1276 EA).

17º.- El "Plan de medidas sociales de acompañamiento Social" elaborado por la UPM recoge: "crear una bolsa de trabajo con las personas afectadas por la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 (recurso de casación nº 217/2013), clasificadas por especialidades y categoría, para ser llamadas preferentemente según las necesidades de la Universidad y siempre respetando los límites impuestos por las leyes de presupuestos generales vigentes en relación con la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Además, la UPM pondrá todo el esfuerzo en que los trabajadores que finalmente resulten afectados por la extinción de su contrato de trabajo cuenten con un completo plan de recolocación externa. Finalmente podrán ser objeto de estudio y negociación cualesquiera otras medidas que pudieran contribuir a paliar los efectos del presente procedimiento de despido colectivo, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la UPM en su calidad de Administración Pública" (folios 1283 y ss EA).

18º.- El 2 de febrero de 2015 la UPM se dirigió a los miembros de la comisión negociadora representantes de los trabajadores comunicándoles que con efectos del día 4 de ese mes se procedería a la iniciación del preceptivo periodo de consultas para el procedimiento de despido colectivo, informando de los datos referidos a la plantilla. Igualmente se informó del criterio de selección de los trabajadores cuyo contrato se extinguiría: "trabajadores con contrato de interinidad por vacante afectados por la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 (recurso de casación nº 217/2013), cuya plaza se ha amortizado en la modificación de la Relación de Pliegos de Trabajo acordada por el Consejo de Gobierno de la UPM en sesión extraordinaria de 9 de marzo de 2013, publicada en el Boletín de la UPM de fecha 14 de marzo de 2013, cuya legalidad ha sido confirmada hasta el día de hoy por los tribunales del jurisdiccional contencioso-administrativo". Los afectados en ese momento eran 69 trabajadores, que fueron relacionados nominalmente (folios 1285 a 1312 EA).

19º.- El 4 de febrero de 2015 quedó formalmente constituida la comisión negociadora del despido colectivo, haciendo entrega la UPM a la parte social de: 1º) Memoria e Informe técnico, con sus anexos, explicativos de las causas organizativas del despido y su relación con los objetivos establecidos en la normativa sobre estabilidad presupuestaria. 2º) Acreditación de la solicitud dirigida al SPEE instando la elaboración de un plan



de recolocación externa. 3º) Medidas sociales de acompañamiento. En este encuentro quedó concertado el oportuno calendario de reuniones, la primera de las cuales tendría lugar el día 11 de ese mes. Del acta correspondiente a esta reunión cabe destacar que la empresa manifestó que se iniciaba el plazo de negociación señalado legalmente y que el periodo de consultas debía comenzar a partir del día siguiente, 5 de febrero, oponiendo la representación de los trabajadores que la documentación que se les había dado el 4 de febrero debía haber sido entregada el día 2 y que el inicio del periodo de consultas debería comenzar a computarse a partir de la primera de las reuniones fijadas (folios 1318 a 1324 EA).

20º.- También el 4 de febrero de 2015 la UPM requirió a la comisión negociadora de los trabajadores de la Universidad la emisión del informe previsto en el art. 64 a) y b) ET líaos 1278 a 1281 EA).

21º.- El 11 de febrero de 2015 fue remitida por la UPM a la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la CM la documentación referida a la tramitación del expediente colectivo, entre la cual la solicitud dirigida a la Inspección de Trabajo a fin de evacuar informe (folios 1325 a 1336 EA).

22º.- En febrero de 2015 se emitió informe social de la comisión negociadora del lipodiente de despido colectivo de la "UPM" (folios autos 508 a 514).

23º.- Se celebraron reuniones entre las partes negociadoras los días 11, 18 y 25 del mes de febrero y los días 3, 4 y 6 de marzo. Todas ellas fueron grabadas en su integridad y posteriormente transcritas, dándose íntegramente por reproducidas, sin perjuicio de la mención singular a alguno de los extremos reflejados en ellas que llevaremos a cabo más adelante (folios 1388 a 1495 EA).

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

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

26º.- A las 00.03 horas del 7 de marzo de 2015 el rector de la UPM dirigió un mail a la comunidad universitaria informándole del resultado del despido colectivo (folios 644 a 646 autos).

27º.- Por resolución de la Dirección General de Empleo de la CM de 6 de marzo de 2015 fue aprobado el plan de recolocación externa de la "UPM" (folios 507 a 1555 EA).

28º.- El 27 de marzo de 2015 las Direcciones Generales de la Función Pública y de Presupuestos y Recursos Humanos de la "CM" aprobaron el informe relativo al procedimiento de despido colectivo de la "UPM", en sentido favorable a los términos propuestos por ésta, si bien con expresa mención a que la indemnización por extinción contractual sería la establecida legalmente (folios 1497 a 1502 EA).

29º.- El 27 de marzo de 2015 la "CM" se puso en contacto telefónico con la "UPM" informándole de forma anticipada de la aprobación del informe referido en el anterior ordinal, que se iba a remitir materialmente esa mañana, razón por la que la Universidad convocó, también por vía telefónica, a los miembros de la comisión negociadora para las 13.30 horas de ese mismo día en un edificio del Rectorado, a fin de notificarles dicho informe, el cual tuvo entrada material en la sede de la "UPM" tras dicha convocatoria. Como quiera que los representantes de los trabajadores no acudieran a ésta, personal de la "UPM" se desplazó a las 13,45 horas a los locales de las secciones sindicales y del comité de empresa para hacerles la referida entrega, sin hallar a nadie en esas sedes, produciéndose finalmente la notificación mediante correo electrónico, junto con la copia del acta de la reunión de 6 de marzo, decisión final de despido colectivo, lista de trabajadores afectados y Plan de recolocación externa (testifical y folio 571 autos).

30º.- La composición de la plantilla de la "UPM" en 3 de diciembre de 2014 estaba integrada por 1042 trabajadores de personal docente, 1104 "PAS" y 870 contratados denominados "OTT" (Oficina de Transferencia Tecnológica), entendiéndose por estos últimos el personal contratado temporalmente para realizar un trabajo de investigación (folio 531 autos).

31º.- La plantilla de la UPM ha seguido la siguiente evolución:



Personal docente e investigador PAS

enero 2012 3405 2392

diciembre 2012 3284 2360

diciembre 2013 3094 2003

diciembre 2014 3028 2058

(folios 4 y 5 EA)

32º.- El número de alumnos matriculados en la UPM ha seguido la siguiente evolución (folio 720 autos):

Curso 2011/12: 42 294

Curso 2012/13:41 513

Curso 2013/14: 40 503

33º.- Las tareas realizadas por los trabajadores afectados por el despido colectivo han sufrido la reducción que señalan para cada uno de ellos los certificados incorporados en el expediente administrativo (folios 652 a 687 EA).

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

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

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

QUINTO.- Contra dicha resolución se han interpuesto recursos de casación por la representación de la Universidad Politécnica de Madrid, de CC.OO. y de CGT. La parte recurrida formuló impugnación a dicho recurso. Con fecha 10 de noviembre de 2016 se admitieron los recursos interpuestos.

SEXTO.- Admitidos los recursos de casación por esta Sala, se dió traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que los recursos de CC.OO y CGT deben ser desestimados, y el recurso de la Universidad Politécnica de Madrid debe ser estimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo por el Pleno de la Sala el día 14 de junio de 2017, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Origen y objeto de los recursos.

Por la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) en el marco de reorganización de su actividad para adaptarla a sus necesidades, mejorar su eficiencia y reducir gastos, tras los trámites oportunos, se acordó en marzo de 2013 entre otras medidas una nueva relación de puestos de trabajo (RPT) que por lo que atañe al Personal Administrativo de Servicios (PAS) supuso la amortización de 301 puestos de la RPT anterior, número de puestos del que 145 correspondían a personal funcionario y 156 a personal laboral. La aprobación de la RPT dicha y la amortización de los puestos ocupados por funcionarios y por personal laboral fue impugnada ante la jurisdicción contencioso administrativa por CC.OO. y numerosos empleados recayendo, finalmente, sentencia desestimatoria firme de 30 de octubre de 2015 del TSJ de Madrid por la que se desestimaron las demandas, se validó la RPT, al haberse negociado la misma con arreglo a derecho y de buena fe, así como por quedar acreditada su necesidad para minorar gastos y reorganizar el servicio, siendo acertados los criterios de selección del personal afectado en atención a la condición del personal interino o laboral temporal con antigüedad inferior a siete años, sin que se hubiesen vulnerado el principio de igualdad y no discriminación.



La amortización de las 156 plazas del personal laboral interino por vacante, acordada en marzo de 2013, fue impugnada en proceso de conflicto colectivo ante la jurisdicción social recayendo en la instancia sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 14 de junio de 2013 por la que se desestimó la demanda y se declararon ajustadas a derecho las extinciones por amortización de las vacantes. Esta resolución fue recurrida en casación donde recayó sentencia del Pleno de esta Sala de 24 de junio de 2014 (R. 217/2013) que se casó la sentencia recurrida y se declaró la nulidad de los despidos colectivos impugnados. La razón de esta decisión fue que se entendió que, tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional Vigésima del ET era de aplicar a las Administraciones Públicas lo dispuesto en el artículo 51 del ET , sobre la forma de efectuar los despidos colectivos, razón por la que, al no haberse seguido el procedimiento del citado art. 51, los despidos eran nulos, pues los contratos se habían extinguido por amortización de la vacante, esto es antes de cumplirse el término pactado para su duración: la cobertura de la plaza de forma reglamentaria.

2. En ejecución de nuestra sentencia la UPM readmitió a los trabajadores afectados, los dió de alta en la Seguridad Social y les pagó sus salarios, pero no les dió ocupación, lo que dió lugar a distintas vicisitudes y negociaciones a las que la UPM puso fin comunicando, tras varias reuniones el 25 de julio, el 30 de septiembre, el 28 de octubre y el 22 de diciembre de 2014, a la representación de los trabajadores (RLT), el 25 de enero de 2015, el inicio de procedimiento de despido colectivo y la apertura de negociaciones al efecto el posterior día 2 de febrero de 2015 con el fin de extinguir la relación laboral de los trabajadores con contrato de interinidad por vacante, cuyas plazas habían sido amortizadas por la RLT que dió lugar a la sentencia de esta Sala de 24 de junio de 2014 . Tras los trámites legales y reglamentarios el 27 de marzo de 2015 se notificó a la RLT la decisión final sobre el despido colectivo, trabajadores afectados y plan de recolocación externa de los 66 trabajadores (PAS) que quedaban con contrato de interinidad por vacante, pues el resto había resuelto ya sus contratos por diferentes vías.

3. Frente a la anterior decisión se interpuso demanda que ha sido estimada por la sentencia recurrida que ha declarado no ajustados a derecho los despidos, tras estimar que no han existido defectos en la tramitación, ni mala fe en la negociación, ni en la designación de los afectados, basa su decisión en la no justificación de la causa alegada para los despidos.

Contra esta sentencia han presentado sendos recursos de casación las centrales sindicales CC.OO. y CGT, así como la UPM.

SEGUNDO.-Recurso de CC.OO.

1. Sobre la revisión de los hechos declarados probados.

El primer motivo del recurso pretende, al amparo del artículo 207-d) de la LJS, la revisión de los hechos que declara probados la sentencia recurrida, para que en el hecho probado vigesimosexto se diga que la comunicación del rector de la UPM se envió a las 23'39 horas del día 6 de marzo de 2015 y no a las 00'03 del día siguiente.

El motivo no puede prosperar porque existen documentos que avalan las conclusiones que sienta el Tribunal de instancia, quien ha valorado el conjunto de los documentos aportados y basado su decisión en la certificación del Vicerrector de los Servicios Informáticos. Además, la modificación propuesta es intrascendente para el sentido del fallo, pues no es relevante, que la comunicación se cursase minutos antes o después de la medianoche, porque el dato carece de interés, habida cuenta que a las 12 de la noche finalizaba el periodo de consultas y que no consta que se hiciera ninguna contrapropuesta antes de esa hora.

2. El segundo motivo del recurso, al amparo del artículo 207-e) de la LJS, alega la infracción del art. 44 del RD 1483/2012 , en relación con el artículo 51-4 del ET , al entender la recurrente que se ha violado el principio de buena fe negocial, cual muestra que la UPM convirtió la ejecución de la sentencia de esta Sala en un procedimiento de despido colectivo y actuó durante la negociación llevada a cabo en el periodo de consultas de mala fe.

El motivo debe rechazarse por infundado, cual ha informado el Ministerio Fiscal. En primer lugar porque las irregularidades que se pudieran haber cometido en la readmisión (se pagaban salarios y cotizaciones pero no se daba ocupación efectiva) debieron denunciarse en ejecución de la sentencia y no en el proceso de despido colectivo, donde se juzga el proceder de la empleadora iniciado el trámite de consultas, sin que por lo demás se deba olvidar que, según el ordinal décimo segundo de los hechos probados, se celebraron, aunque sin éxito, reuniones para consensuar una solución que pusiera fin a las múltiples demandas individuales por despido objetivo o por extinción de contrato que la UPM estaba soportando y a las que se allanaba conciliando la rescisión indemnizada del contrato (HP undécimo).

En segundo lugar porque, cual se dijo antes, sólo se puede valorar, a estos efectos, la mala fe en la negociación durante el periodo de consultas del despido colectivo. Los hechos declarados probados en los ordinales



décimo noveno a vigesimoséptimo, así como las afirmaciones que con valor de hecho probado se contienen en los Fundamentos de Derecho Décimo a Decimotercero de la sentencia recurrida nos muestran que hubo verdadera negociación con ofertas y contrapropuestas por parte de la empleadora que no llegaron a buen puerto porque, aunque existían puntos de acuerdo, la parte social se cerró, finalmente, en banda y no aceptó otra solución que no fuese la readmisión de todos los trabajadores, lo que no impidió, incluso, que la patronal ofertará que ciertas vacantes nuevas y dotadas presupuestariamente fueran cubiertas por alguno de los afectados, a la par que ofrecía excedencias voluntarias incentivadas, jubilaciones parciales, contratos a tiempo parcial y otras medidas que denotan que hubo una negociación intensa y completa, cual dice la sentencia recurrida con criterio que debe prevalecer sobre el de la recurrente por haber realizado un examen más objetivo sobre las grabaciones que se hicieron de las reuniones y las transcripciones de las actas de las mismas.

3. El último motivo del recurso de CC.OO. alega la infracción de los artículos 14, 24 y 28 de la Constitución en relación con los artículos 55-5 del ET y 108-2 y 113 de la LJS por entender que se ha vulnerado la garantía de indemnidad, al haber resultado afectados por el despido colectivo los mismos que se vieron beneficiados por la sentencia del Pleno de esta Sala de 24 de junio de 2014 que anuló su despido colectivo. En esencia, entiende la recurrente que el nuevo despido colectivo constituye una represalia a quienes obtuvieron la sentencia favorable antes citada, pues han sido objeto de un nuevo despido colectivo por razones organizativas, hecho indiciario de vulneración de la garantía de indemnidad. A ello se une, según el recurso, el diferente trato dado, a efectos indemnizatorios, a los 66 trabajadores afectados por el presente despido colectivo con relación a los otros 90 que habían rescindido sus contratos vía art. 286 de la LJS, vía demandas individuales por despido o por rescisión del contrato, ex art. 50 del ET, donde obtuvieron superiores indemnizaciones mediante pacto.

El motivo examinado adolece de defectos formales en su articulación que son contrarios a lo normado en el art. 210-2 de la LJS, por cuanto mezcla el análisis de las distintas infracciones que alega, sin articular un motivo separado para cada una de ellas. Así, alega la infracción del art. 28 de la Constitución, pero en ningún momento examina en que ha consistido la infracción de ese precepto cuya violación se alega por primera vez en esta alzada, lo que impide su examen por ser una cuestión nueva y por no haberse procedido a su alegación cumpliendo los requisitos del citado artículo 210-2 de la LJS. Tampoco se pueden estudiar las alegaciones de no concurrencia de causas organizativas, por cuanto, no se citan los preceptos legales infringidos, ni el concepto en el que lo han sido y se incurre en la incongruencia de pedir la nulidad de la medida y no la confirmación de la sentencia que estimó que no concurrían causas organizativas y declaró el despido no ajustado a derecho, cual ordena para estos casos el art. 124-11 de la LJS.

Con relación a la vulneración del principio de igualdad deben desestimarse las confusas alegaciones de la recurrente al respecto. Se olvida por la recurrente que la desigualdad contraria al artículo 14 de la Constitución sólo se da cuando se da un trato diferente a supuestos de hecho iguales o similares, lo que obliga a ofrecer un elemento comparativo que permitía al Tribunal concluir que se ha producido una discriminación. Ello no lo hace la recurrente que olvida en primer lugar que son relaciones jurídicas diferentes las del personal laboral fijo y las del personal temporal con contrato de interinidad por vacante, de forma que los fijos gozan de preferencia para conservar su puesto de trabajo, frente a los temporales, en supuestos de despido colectivo (Adicional vigésima del ET en su anterior redacción). Por lo demás, no se ha probado que no se siguiera el criterio de la menor antigüedad en la concreción de los afectados que se fijó, ni impugnado la procedencia de ese criterio. Finalmente, conforme a lo antes dicho no cabe comparar, a estos efectos, la situación de quienes se han visto afectados por el presente despido colectivo, con la de quienes resultaron afectados por el anterior que fue anulado por sentencia de esta Sala, lo que dió lugar a que ejercitaran acciones individuales pidiendo su readmisión o la rescisión de sus contratos por su irregular readmisión o por otra causa en proceso individual en el que se rescindió con la oportuna indemnización, de su contrato. En efecto, no es lo mismo un proceso colectivo que otro individual, aparte que no puede alegar ese desigual trato quien renunció a la reclamación judicial, o no, individual y a un acuerdo indemnizatorio que impedía que el contrato siguiera vigente y él cobrando los salarios correspondientes.

Igualmente, deben desestimarse las alegaciones de violación de la garantía de indemnidad que deriva del principio de tutela judicial efectiva que establece el artículo 24 de la Constitución y que, resumidamente, consiste en la protección que se otorga a quien ejercita acciones judiciales, frente a las represalias que contra él pueda tomar la persona, física o jurídica, contra la que accionó. Y es que, como informa el Ministerio Fiscal, no puede decirse que los 66 afectados por el presente despido colectivo sean objeto de represalia vedada por el artículo 24 de la Constitución cuando los mismos no han ejercitado acción judicial alguna contra la UPM, cosa que si hicieron quienes vieron rescindidos sus contratos de forma consensuada o judicial, sin que se deba olvidar que nuestra sentencia de 24 de junio de 2014 recayó en un proceso colectivo promovido por UGT y CC.OO., conforme a los artículos 51-6 del ET y 124-1 de la LJS, acción colectiva en beneficio de un colectivo genérico e indeterminado de trabajadores cuyo ejercicio no generaría la protección que se pide frente a supuestas represalias del empresario salvo con respecto a este y sus afiliados. Como no consta la afiliación



sindical de los afectados por el presente despido colectivo no puede estimarse, que el mismo tenga su origen en una represalia por causa del anterior procedimiento.

Pero, además, resulta que nuestra sentencia de 24 de junio de 2014 anuló los ceses no por cuestiones de fondo, sino de forma, al no haberse seguido el procedimiento legal para acordar los ceses, pronunciamiento que permitía proceder a un nuevo despido colectivo subsanados los defectos formales que supusieron la anulación del anterior, lo que impide estimar que el despido colectivo que nos ocupa fuese motivado por un ánimo revanchista. Más aún, la inexistencia del fin revanchista contra el que protege la "garantía de indemnidad" la evidencia el hecho de que desde el primer momento, antes de acordarse el primer despido colectivo, se sabía quienes eran los afectados: aquellos cuyos puestos habían sido suprimidos por nueva la RPT. En efecto, la amortización de 156 vacantes de PAD, ocupadas con contratos de interinidad por vacante, determinó que resultaban afectados quienes ocupaban las plazas suprimidas y tenían menos antigüedad, lo que supuso, posteriormente, que la readmisión fuese irregular, al no existir plaza vacante dotada presupuestariamente, hecho que abocaba a que en el nuevo despido colectivo resultasen afectados los mismos empleados, aquellos cuyos puestos se habían amortizado, regla general y objetiva que impide estimar la existencia de indicios de represalia en el proceder de la empresa, salvo algún supuesto concreto que deberá resolverse en el oportuno proceso individual.

TERCERO.- Recurso de la CGT.

El único motivo del recurso de la CGT alega, también, la violación de la garantía de indemnidad que consagra el artículo 24 de la Constitución en relación con la doctrina del fraude de ley del artículo 6-4 del Código Civil .

Ante todo debe hacerse constar que esta central sindical en su demanda se limitó a alegar la inexistencia de causas organizativas, sin hacer mención alguna a los motivos de nulidad que ahora plantea de forma conjunta y sin hacer un estudio separado de los mismos.

Ello sentado, procede la desestimación del recurso por las razones ya expuestas sobre este tema en el anterior fundamento. En efecto, no puede estimarse que haya existido un obrar fraudulento porque las razones presupuestarias alegadas en su día para revisar la RPT y amortizar ciertas plazas ocupadas en virtud de contratos de interinidad por vacante se hayan convertido ahora en causas organizativas, porque las razones económicas, insuficiencia presupuestaria, cuya existencia reconocen en 2013 las dos centrales sindicales recurrentes, se han convertido en organizativas dos años después, lo que es lógico. La amortización de 156 plazas de personal laboral y de 145 de funcionarios, ha supuesto una notable reducción del gasto y una menor dotación presupuestaria para dotar 301 puestos de trabajo menos, pero ello ha conllevado la necesidad de reorganizar el servicio y dar efectividad a la RPT, aprobada en 2013, que supuso la supresión de 156 empleos laborales, cuya amortización impedía dotar esas vacantes y dar empleo a los 156 trabajadores afectados, so pena de incumplir la RPT y pagar empleos que carecían de dotación presupuestaria, lo que, entre otras cosas, supondría un indebido déficit presupuestario y dar mejor trato al personal laboral que al funcional. Por ello, se considera que no hubo fraude, pues no se debe olvidar que las causas organizativas y las económicas, o presupuestarias, están ligadas pues una mejor organización reduce el gasto y la reducción del gasto obliga a reorganizar los diferentes servicios para su atención por el personal que queda.

Consecuentemente, se estima que no hubo fraude de ley sino ejecución de lo ya acordado anteriormente, motivo por el que tampoco se violó la garantía de indemnidad, pues resultaron afectados aquellos empleados cuya plaza se había amortizado en la RPT aprobada en 2013, esto es antes de iniciarse el primer proceso de despido colectivo.

CUARTO.- Recurso de la UPM.

El único motivo del recurso alega la infracción del artículo 51 del ET en relación con la Adicional Vigésima del mismo (hoy decimosexta) y con la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria, que obliga a las administraciones públicas a reducir su déficit presupuestario, lo que se consiguió mediante la modificación de la RPT acordada en 2013, y hace que concurren las razones organizativas alegadas para el nuevo despido colectivo.

La sentencia recurrida estima que no se ha probado la concurrencia de causas organizativas porque no constan las modificaciones operadas en las Unidades en que estaban empleados los afectados, ni las modificaciones operadas en la nueva RPT con relación a la anterior, pero estas razones no son acogibles porque, aparte que en la Memoria entregada a la RPT si constan esos datos, así como en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 7 de junio de 2013, donde se publicó la nueva RPT, resulta que no se puede olvidar la existencia de la nueva RPT que fue impugnada, incluso en la relación puestos trabajo laborales, ante la jurisdicción contencioso-administrativa por CC.OO. y otros recayendo sentencia firme el 30 de septiembre de 2015 , unida a los autos decisión de la Sala en Auto de 1 de febrero de 2017. En esta sentencia se razona



que hubo, previamente, real negociación con la RLP, que se reconoció por todos la necesidad de que la UPM redujera gastos que las medidas adoptadas al efecto eran adecuadas, así como que la amortización de las 301 vacantes que suponía era razonable y proporcionada, al igual que la decisión de amortizar las vacantes ocupadas por personal temporal con menos de siete años de antigüedad.

Sentado lo anterior, debe señalarse que la elaboración de una RPT es una función inherente a la potestad organizativa de la Administración (art. 7-4 EBEP) sujeta al control de la jurisdicción contencioso administrativa, cual muestran la reiterada jurisprudencia de la Sala 3ª de este Tribunal (S.TS. (3ª) de 26 de enero de 2011), entre otras y los Autos de la Sala de Conflictos de Competencia de 12 de abril de 2011 (Conflicto 26/2010) y 5 de diciembre de 2014 (Conflicto 30/2014). en el último de estos autos se dice: «La relación de puestos de trabajo, en cuanto instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto (art. 15 de la Ley 30/1984 y 74 de la Ley 7/2007) y las previsiones que se adopten en relación con su retribución y las funciones que se asignan a los diferentes puestos de trabajo es un acto administrativo sujeto administrativo - (SSTS de 5 de febrero de 2014 (rec. 2986/2012) y 6 de noviembre de 2014 (rec. 524/2013)- y los actos que la modifiquen tienen la misma consideración. Así se pronunció esta Sala de conflictos en sentencia de 12 de abril de 2011 (conflicto de competencia nº 26/2010) en la que se recogía la sentencia del STS de 7 de diciembre de 2010 (Rec 1818/2009) afirmando que en " las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son instrumentos públicos, a tenor con lo dispuesto en el art. 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril , por la que se aprobó el Estatuto del Empleado Público y deben ser aprobadas necesariamente por la CECIR, de conformidad con los preceptos citados más arriba, siendo irrelevante, a estos efectos, que la RPT modificada afecte a personal laboral, puesto que la resolución de la CECIR es una resolución administrativa, sometida a derecho administrativo, que debe ser impugnada obligatoriamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, quien podrá enjuiciar, siquiera prejudicialmente, las infracciones laborales que hubieran podido producirse en la tramitación de la modificación de la RPT del Ministerio de Defensa ".».

Si ello es así, la sentencia que declaró válida la modificación de la RPT y la nueva relación de puestos de trabajo constituye un antecedente a valorar, pues, como ya apuntó esta Sala en su sentencia de 24 de junio de 2014 y ha reiterado en las de 18 de noviembre de 2014 (R. 2167/2013) y 5 de abril de 2016 (R. 1874/2014) la nueva RPT tiene valor probatorio para acreditar la concurrencia de la causa extintiva, organizativa en este caso. Efectivamente, debe estimarse que concurren las circunstancias organizativas alegadas, pues la amortización de 156 vacantes, entre ellas las ocupadas con carácter temporal por los 66 afectados por el presente despido, únicos contratos pendientes de extinguir tras la amortización por la RPT de los puestos de trabajo que ocupaban lo que suponía que la empleadora se encontraba imposibilitada para darles ocupación, al no existir puesto al que destinarles. Sin que ahora se pueda juzgar la bondad de esa decisión, aparte que en el Anexo 5 de la memoria consta que las funciones que realizaban se han asumido por personal fijo de la recurrente, lo que evidencia que se ha operado una reorganización del servicio justificada por el déficit presupuestario y la disminución del número de alumnos que, como señala el Ministerio Fiscal, justificaba el despido de los afectados, al no existir en la RPT plaza que pudieran ocupar ni dotación presupuestaria al efecto. En efecto, la amortización de 156 vacantes, ocupadas por interinos, debido el déficit presupuestario existente, reconocido por las demandantes, obligaba a reorganizar los servicios para cubrir las necesidades de los mismos, lo que se hizo encomendándoselas al personal fijo al que, además se aumentó la jornada laboral por la Ley General de Presupuestos para el año 2012 a 37'30 horas semanales.

Por todo ello, resulta acreditada la causa organizativa alegada y la razonabilidad de la misma, pues no se debe olvidar que los problemas de déficit presupuestario que motivaron la modificación de la RPT, se arreglaron con una reducción de plantilla y una reorganización de los servicios y del personal empleado en ellos que constituye una causa organizativa que razonablemente justifica el despido colectivo, por cuanto, como se dijo antes, existe una íntima relación entre las razones presupuestarias y las organizativas porque una mejor organización, de los servicios los hace más eficientes y a la par permite mejorar sus costes. Consecuentemente, procede, como ha informado el Ministerio Fiscal, estimar el recurso de la UPM, casar la sentencia recurrida y desestimar las demandas. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido : 1. Desestimar los recursos de casación interpuestos por la representación legal de Federación Regional de Enseñanza de CC.OO. y por la representación legal de la Confederación General del Trabajo contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 12 de junio de 2015,



en actuaciones nº 333/2015 , 334/2015 Y 337/2015. 2. Estimar el recurso de casación interpuesto por la representación legal de la Universidad Politécnica de Madrid contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 12 de junio de 2015, en actuaciones nº 333/2015 , 334/2015 y 337/2015, y por tanto se casa la sentencia recurrida y se desestiman las demandas origen de este procedimiento. 3. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

D. Jesus Gullon Rodriguez D^a. Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez D. José Luis Gilolmo Lopez D^a. M^a. Luisa Segoviano Astaburuaga D. **Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana** D^a. Rosa María Virolés Piñol D^a. M^a. Lourdes Arastey Sahún D. Antonio V. Sempere Navarro D. Angel Blasco Pellicer D. Sebastian Moralo Gallego D. Jordi Agusti Julia **PUBLICACIÓN.**- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. **Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana** 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.

FONDO DOCUMENTAL CEN