



Roj: **STSJ AND 1617/2013 - ECLI:ES:TSJAND:2013:1617**

Id Cendoj: **41091340012013100833**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **14/03/2013**

Nº de Recurso: **18/2012**

Nº de Resolución: **885/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN PEREZ SIBON**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 1617/2013,**  
**STS 3512/2014,**  
**AATS 11132/2014**

UNICA INSTANCIA nº 18/12 (JM)

Excmo. Sr.:

D. Antonio Reinoso y Reino, Presidente de la Sala

Ilmos. Sres.:

D. Luis Lozano Moreno

D<sup>a</sup> Carmen Pérez Sibón, ponente

En Sevilla, a 14 de marzo de 2013 .

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NUM. 885/2013**

En la demanda presentada D<sup>a</sup>. Milagrosa , en nombre y representación del Comité de Empresa del Personal ALPE (Agentes Locales de Promoción del Empleo) del Consorcio Unión Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Gerena; ha sido Ponente la Ilma. Sr. D<sup>a</sup>. Carmen Pérez Sibón.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- El 25 de octubre de 2012 tuvo entrada en esta Sala de lo Social demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por D<sup>a</sup>. Milagrosa , en nombre y representación del Comité de Empresa del Personal ALPE (Agentes Locales de Promoción del Empleo) del Consorcio Unión Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Gerena contra ese Consorcio, y por Diligencia de Ordenación de 12 de noviembre de 2012 se acordó requerir a la parte actora para que en el plazo de cuatro días ampliara su demanda contra el Servicio Andaluz de Empleo. El 22 de noviembre de 2012 se presentó por la actora escrito ampliatorio de la demanda.

**SEGUNDO**.- Por Diligencia de Ordenación de 23 de noviembre de 2012 se volvió a requerir a la parte actora para que en el plazo de cuatro días especificara el número total de trabajadores de la demandada y el número total de los afectados por el despido, presentándose escrito por la misma en cumplimiento de lo requerido el 30 de noviembre de 2012.



**TERCERO** .- El 11 de diciembre de 2012 se dictó Decreto por el que se admitió a trámite la demanda, se acordó darle traslado de la misma al demandado, se le ordenó a este para que notificara a los trabajadores afectados la existencia del proceso a los fines legales, se recabó de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo, y se señaló la celebración del acto del juicio para el día 31 de enero de 2013.

**CUARTO** .- El día señalado tuvo lugar el acto de la vista, con el resultado que consta en el acta grabada que figura unida a los autos, a la que nos remitimos, al que comparecieron por la parte actora D<sup>a</sup>. Milagrosa asistida del Letrado D. Alfonso Martínez Escribano, D. Carlos García Quílez Gómez en representación del Consorcio demandado, y el Sr. Letrado de la Junta de Andalucía por el Servicio Andaluz de Empleo.

**QUINTO** .- No se ha podido dictar sentencia en el plazo legalmente previsto dada la complejidad de la cuestión a resolver.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** .- El Consorcio para la Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico Gerena (UTEDLT) es una corporación de derecho público dotada de personalidad jurídica propia, según pone de relieve sus propios Estatutos. Están promovidos y participados, y se integran en los órganos de dirección de los mismos la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, así como los Ayuntamientos incluidos en su ámbito geográfico de actuación que se incorporaron al mismo. Ostenta como funciones básicas las de información y asesoramiento sobre los programas y servicios de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, la recepción y entrega de documentación, el apoyo a la tramitación administrativa, la realización de estudios y trabajos técnicos, la promoción de proyectos e iniciativas de desarrollo local, la prospección el estudio de necesidades de la zona, el análisis del entorno socioeconómico, la promoción del autoempleo, la creación de empresas, así como la dinamización y mejora de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas en su territorio. Sus Estatutos, que damos por reproducidos, fueron publicados en el BOJA de 13 de junio de 2002.

**SEGUNDO**.- La estructura de personal del Consorcio Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico Sierra Norte de Sevilla (UTEDLT) está integrado por los agentes locales de promoción de empleo y por el director del consorcio. La plantilla de personal del Consorcio está integrada por personal laboral indefinido. La cuestión planteada afecta a siete trabajadores, esto es, la totalidad de la plantilla.

**TERCERO**.- La financiación de los consorcios viene establecida por la orden de 21 de enero de 2004 de la Comunidad Autónoma de Andalucía por la que se establecen las bases de concesión de ayudas públicas para las Corporaciones Locales, los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico y empresas calificadas como I+E dirigidas al fomento del desarrollo local (BOJA 17 de febrero de 2004). Esa Orden fue modificada por otra de 23 de octubre de 2007 (BOJA de 16 de noviembre) y por Orden de 17 de julio de 2008 (Boja de 25 de julio). El Servicio Andaluz de Empleo financia un porcentaje que oscila entre el 70 y el 80% de los costes laborales totales de los agentes locales de promoción de empleo, en función del número de habitantes de los municipios en los que aquellos desarrollan su labor. Dicho porcentaje alcanza al 100% de los gastos del personal directivo de los consorcios. Los municipios asumen los porcentajes restantes de tales costes salariales, así como la puesta a disposición de locales, mobiliario y los equipos informáticos que se especifican.

**CUARTO** .- Las dotaciones presupuestarias correspondientes al programa de Consorcios UTEDLT en cada uno de los años 2010, 2011 y 2012 se han venido manteniendo en los siguientes términos para cada uno de los años expresados, indicándose el origen de la dotación presupuestaria, según informe de 8 de agosto de 2012 del Servicio Andaluz de Empleo de que se aparece unido a los autos y se da aquí por reproducido en sus términos. Fondos propios de la Junta de Andalucía (2.637.156; 1.716.139; 900.000). La dotación proveniente de la Unión Europea, Fondo Social Europeo se ha venido manteniendo en los tres años expresados, por importe de 3.390.828 €; mientras que las dotaciones presupuestarias provenientes de la Administración Central, Ministerio de Empleo y Seguridad Social han sido decrecientes (21.615.842; 21.200.000; 16.600.000).

**QUINTO**.- A la fecha de la elaboración de los Presupuestos Generales de la Junta de Andalucía, para el ejercicio 2012, no se conocía el importe destinado por la Administración Central a las políticas activas de empleo, por lo que fueron presupuestadas cantidades similares a la del ejercicio 2011. El capítulo de gastos del presupuesto para el ejercicio de 2012 ascendía a 253.811,50 €, de los que 247.361,50 € correspondían a gastos de personal y 6.450,50 € a gastos en bienes corrientes y servicios. En el capítulo de ingresos, se preveían 253.811,50 €, de los que 207.288,34 € provenían de subvenciones de la Junta de Andalucía, y el resto de los Ayuntamientos integrados.



**SEXTO** .- Tomando como base una propuesta de resolución de 25 de junio de 2012, la resolución del 17 de septiembre de 2012 del Servicio Andaluz de Empleo, vino a estimar parcialmente las ayudas solicitadas para la financiación de los gastos salariales de la totalidad de los contratos del personal del Consorcio demandante correspondientes al periodo de 1 de julio al 30 septiembre 2012, desestimando las ayudas para cubrir gastos salariales a partir de dicha fecha, por falta de disponibilidad presupuestaria.

**SÉPTIMO** .- El importe de las subvenciones propuestas a favor de todos los Consorcios UTEDLT de Andalucía asciende en el año 2012 a 4.898.258,75 euros, que sumado a los compromisos de carácter plurianual ya adquiridos en el año 2011 y que ascienden a 4.078.456,03 euros, comportan que en Andalucía en el año 2012, se van a destinar a créditos para el Programa de los ALPES de los Consorcios UTEDLT 8.976.714,78 euros, mientras que lo asignado a la Comunidad Autónoma de Andalucía, por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 24 de mayo de 2012 asciende a 1.107.767 euros.

**OCTAVO** .- Las retribuciones de los directores y directoras de los Consorcios UTEDLT se financian con cargo al Programa Operativo Fondo Social Europeo para Andalucía 2007-2013 contemplándose para el año 2012 una partida presupuestaria de 3.390.833 euros. Tienen como funciones de su categoría las de dirigir a los ALPES, cuyos equipos de trabajo coordinan.

**NOVENO** .- Por Acuerdo de 18 de junio de 2009, suscrito entre CCOO y UGT, se convino convocar elecciones sindicales para el personal de las UTEDLTS, y tras la celebración de las mismas, se constituyó el Comité de Empresa de los Consorcios de Sevilla el 20 de mayo de 2010, con cinco miembros, bajo la presidencia de D<sup>a</sup>. Milagrosa .

**DÉCIMO** .- El 2 de agosto de 2012 el presidente del Consorcio indicó individualmente a cada uno los de los trabajadores el inicio un expediente de regulación de empleo de despido colectivo de la totalidad de su plantilla, basada en causas económicas y organizativas y se les convocaba a una reunión para el 24 de agosto, con el fin de iniciar el período de consultas, indicándoles que podían atribuir su representación a una comisión de tres miembros elegida democráticamente o designados por los sindicatos más representativos. El 14 de agosto, el Comité de Empresa demandante dirigió escrito a la Presidencia del Consorcio comunicándole que sólo al mismo le correspondía la negociación del E.R.E.

**DECIMOPRIMERO** .- En esa reunión de 24 de agosto de 2012, se notificó a todos los trabajadores afectados por escrito, y al Comité de Empresa, el inicio de período de consultas en relación con el despido colectivo anunciado, adjuntando especificación de las causas motivadoras del despido colectivo en una Memoria Explicativa y en Informe de Presupuestos, afectados por las medidas referidas, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año y documentación económica. Al CE se le solicitó emisión de informe relativo a la afectación del volumen de empleo del Consorcio como consecuencia del procedimiento de despido colectivo. Así mismo, se le citaba a una reunión que tendría lugar el día 14 de septiembre de 2012 a las 14 horas "para informarle del resultado del período de consultas llevado a cabo con sus representantes legales. Al Comité de Empresa se convocó a una reunión, inicialmente, el 7 de septiembre, que tuvo lugar, finalmente, el 11 de septiembre en Archidona. La reunión de 14 de septiembre fue desconvocada.

**DECIMOSEGUNDO** .- En fecha 29 de agosto de 2012 tuvo entrada en la Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Sevilla, el inicio del procedimiento de despido colectivo de la totalidad de la plantilla del Consorcio.

**DECIMOTERCERO** .- Durante el periodo de consultas, tuvieron lugar, finalmente, tres reuniones, respectivamente celebradas en Archidona el 11 de septiembre de 2012 con los Presidentes de los Consorcios de todas las provincias andaluzas y distintos representantes de los trabajadores, y los días 21 y 27 de septiembre de 2012 ya tan sólo con los representantes de los consorcios de la provincia de Sevilla. Se unen a las actuaciones las actas de dichas reuniones, que se dan aquí por reproducidas a todos los efectos. En esa última, se dio por terminado el período de consultas sin acuerdo.

**DECIMOCUARTO** .- Los trabajadores afectados por el despido colectivo recibieron comunicaciones individuales de sus despidos, como consecuencia del despido colectivo acordado, entre el 27 de septiembre y el 2 de octubre de 2012. El Comité de Empresa la recibió el 4 de octubre, mediante comunicación fechada el 3 de octubre, que expresaba la voluntad de extinguir los contratos de trabajo con fecha de 30 de septiembre. Igualmente se comunicó a la Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Sevilla la terminación del periodo de consultas sin acuerdo, así como la decisión de proceder a la extinción de los contratos con la fecha indicada.

**DECIMOQUINTO** .- Un trabajador del Consorcio UTDL de la Cañada Rosal, Écija Fuentes de Andalucía, La Campana y La Luisana, que había sido despedido el 17 de septiembre de 2012 por dicho Consorcio, mediante



resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de La Luisiana de 24 de septiembre de 2012 se le reconoció la condición de trabajador indefinido de dicho Ayuntamiento con efectos del 1 de agosto al haber aducido dicho trabajador la existencia de cesión ilegal.

**DECIMOSEXTO** .- Se emitió informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en fecha 12 de octubre de 2012, en relación al despido colectivo seguido.

**DECIMOSEPTIMO** .- El 11 de diciembre de 2012 se dicta resolución por la que se conceden 94 subvenciones excepcionales a cada uno de los Consorcios UTEDLT que se relacionan en el Anexo destinadas a cubrir los gastos de su personal derivados de las indemnizaciones por la extinción de los contratos laborales del personal de los Consorcios. El importe total de las 94 subvenciones asciende a 5.846.298,62 €, y el 17 de diciembre se materializó el pago del 75% del total de las subvenciones. El 11 de enero de 2013 se ha hecho efectivo el pago del 25% restante.

**DECIMOCTAVO**.- Por Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de Sevilla, Sección Primera del Tribunal Superior Justicia de Andalucía dictada el 20 de febrero de 2012 en el Recurso nº 415/2011 sobre derechos fundamentales, siguiendo los mismos pronunciamientos que ya se había efectuado sobre igual controversia, por anterior Sentencia de la misma Sala de 2 de noviembre de 2011 en el Recurso nº 414/11, se declaro nula la Disposición Adicional Segunda del Decreto 103/2011 de 19 de abril (BOJA de 29 de abril).

**DECIMONOVENO**.- La demanda origen de autos tuvo entrada el 25 de octubre de 2012.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**.- Por el Comité de Empresa del Personal Alpe del Consorcio Unión Territorial de Empleo, Desarrollo local y Tecnológico de Gerena se interpuso demanda de impugnación de despido colectivo acordado por la Presidencia del Consorcio con fecha 3 de octubre de 2012.

En el acto del juicio la representación del Consorcio opuso la falta de litisconsorcio pasivo necesario de los Ayuntamientos que participan en el mismo, y el Servicio Andaluz de empleo su falta de legitimación pasiva.

Respecto a la primera cuestión, el consorcio es una corporación de derecho público que forman parte del sector publico ex artículo 3.1 b) de la Ley de Contratos del Sector Publico, con personalidad jurídica e independiente de las entidades que la conforman, según se desprende de lo dispuesto en el art. 110 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido en materia de Régimen Local, en relación con el artículo 6.7 de la Ley 30/1992 de RJAPAC, artículos 2 y 41 de sus Estatutos, artículo 3.1 e) de la Ley 30/2007 de 30 de abril y artículo 12 de la Ley 9/2007 de 22 de octubre de la Administración de la Junta de Andalucía. Conforme a dichos preceptos, es dicha corporación de derecho público la única titular de sus relaciones jurídicas, con independencia de que tanto el Servicio Andaluz de Empleo como las entidades locales consorciadas formen parte de cada consorcio, componiendo su Consejo Rector, de lo que no se puede derivar ninguna responsabilidad para las mismas, en orden a los despidos colectivos efectuados, cuando no hay hecho alguno acreditado que permita afirmar que los trabajadores hayan estado sometidos al ámbito organicista y rector más que del Consorcio demandado, más allá de que el presupuesto de este se nutra con las aportaciones del SAE y de los Ayuntamientos que participan en el mismo.

A esa conclusión no puede obstar que por Diligencia de Ordenación de 12 de noviembre de 2012 se acordara requerir a la parte actora para que en el plazo de cuatro días ampliara su demanda contra el Servicio Andaluz de Empleo. Eso, sin duda, se acordó porque en el apartado h) del "Fundamento Material Segundo" de la demanda se invocó la existencia de fraude de ley por parte SAE para eludir lo dispuesto en el art. 8.5 de la Ley 1/2011, de reordenación del sector público andaluz. Con independencia de lo que decidamos al respecto, parece clara la legitimación procesal del S.A.E. por esa razón, y la necesidad de que fuera oído en el proceso, y no por porque, al igual que los ayuntamientos, fueran participes en cada uno de los consorcios UTDLTE.

Por tanto, se han de desestimar tanto la excepción de litisconsorcio pasivo necesario de los Ayuntamientos que participan en el Consorcio demandado como la de falta de legitimación pasiva del SAE con independencia, repetimos, de lo que podemos decidir más adelante en relación a éste.

**SEGUNDO** .- Por el Comité de Empresa demandante se solicita que se declare nula o, entendemos que subsidiariamente, no ajustada a derecho, la decisión extintiva acordada por el Consorcio de la Unidad Territorial de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico de Gerena el 3 de octubre de 2012. Para que se llegue a esa declaración, aduce una serie de "motivos relativos al procedimiento de consultas. El primero, se refiere a que se debió realizar un período de consultas singularizado para cada consorcio, y no uno común para todos los consorcios de una misma provincia. También, que debe realizarse con los representantes de los trabajadores desde un principio, y sólo en su defecto con una comisión designada por estos conforme a lo dispuesto en



el art. 41.4 del E.T . Que su duración no debe ser superior a treinta días naturales, o de quince en empresas de menos de cincuenta trabajadores, habiéndose excedido ese plazo en esta ocasión. En cuarto lugar, falta de contenido real de la negociación realizada en el período de consultas. En quinto, defectos sustanciales de los deberes de información y documentación, afirmando que no hubo la necesaria sobre el estado concreto del presupuesto de cada consorcio y de las aportaciones de sus socios. También alega que tras la finalización del período de consultas, debió comunicarse la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores con carácter previo a la notificación individual de los despidos. Y que se actuó en fraude de ley, en cuanto que con las extinciones se pretendía eludir el cumplimiento del deber impuesto al SAE de la previa subrogación que debió producirse en el artículo 8.5 de la Ley 1/2011 , de reordenación del sector público andaluz, aduciendo además que con la tramitación separada se ha intentado eludir la obligación prevista en el art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores .

Todas estas cuestiones serán respondidas a continuación, no sin advertir que ya han sido resueltas, en despidos colectivos acordados prácticamente en las mismas fechas de los trabajadores de otros Consorcios U.T.D.L.T.E. de otras provincias andaluzas, por sentencias de las Salas de lo Social del T.S.J. de Andalucía-Granada de 12 de febrero de 2013 , y del T.S.J de Andalucía-Málaga, de 27 de febrero de 2013 , y anunciar que a su doctrina estamos en el caso, por lógicas razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley, al no concurrir razones que justifiquen su revisión.

**TERCERO** .- Sobre la petición de nulidad del despido colectivo, partimos de que, al aludirse a causas económicas y organizativas, sólo puede declararse, con amparo en lo establecido en el art. 124.2.b), c ) y d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ,, en relación con el art. 124.11 del mismo texto legal , cuando el despido se haya efectuado sin período de consultas, cuando no se haya entregado la documentación requerida, y cuando se haya producido con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Este último supuesto no ha sido planteado por la actora.

Dicho lo anterior, esta Sala comparte la apreciación de que hubiera sido más correcta la iniciación de un periodo de consultas individualizado para cada Consorcio, que no ha existido, a la vista de la personalidad jurídica propia de cada uno de ellos, según hemos analizado más arriba. Pero ello no puede llevar a la declaración de nulidad solicitada. Si se admite, como ha hecho la actora y no podía ser de otra forma, la válida representación de los trabajadores de cada uno de los Consorcios por los Comités de Empresa Provinciales, ningún perjuicio puede haber irrogado a los trabajadores que primero, y por la igualdad de causas invocadas para justificar cada uno de los despidos, una vez iniciado el período de consultas, se convocara a una reunión general de todos los Consorcios implicados, y después se produjeran las siguientes a nivel provincial, con cada uno de los Comités de Empresa provinciales que habían sido elegidos, sin que nadie se opusiera a ello, en esas circunscripciones territoriales. En atención a las causas de despido invocadas, comunes a todos los consorcios, y a la representación única de todos los trabajadores de los Consorcios de una provincia por parte del mismo Comité de Empresa, no se aprecia ningún defecto relevante que pueda tachar al período de consultas como inexistente, y por tanto causante de la declaración de nulidad del despido colectivo acordado en atención a los mandatos normativos citados más arriba.

Tampoco se puede apreciar que sea causa de declaración de nulidad del despido colectivo acordado por el Consorcio demandado que inicialmente se comunicara esa intención de despedir a los trabajadores individualmente, sin que se atribuyera el poder negociador, desde el principio, a los representantes de los trabajadores. Es cierto, y así se refleja en los hechos que se declaran probados, que el 2 de agosto el presidente del Consorcio indicó individualmente a cada uno los de los trabajadores el inicio un expediente de regulación de empleo de despido colectivo de la totalidad de su plantilla, basada en causas económicas y organizativas y les convocó a una reunión para el 24 de agosto, con el fin de iniciar el período de consultas, indicándoles que podían atribuir su representación a una comisión de tres miembros elegida democráticamente o designados por los sindicatos más representativos. Pero también es cierto que el día 14 de ese mes por el Comité de Empresa se comunicó a la empleadora su legitimación negocial y que ya para la primera reunión, celebrada el 24 de agosto, en la que se inició el período de consultas, fueron convocados y tuvieron participación, por lo que el indicado poder negociador le fue atribuido desde el primer momento, lo que denota la inexistencia del defecto invocado.

Y desde luego, que se haya excedido su duración en unos días no puede llevar tampoco a la declaración de nulidad del despido colectivo efectuado. La redacción vigente del primer párrafo del art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que "El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores". Esa duración del período de consultas, establecida inicialmente en la redacción dada al precepto por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, pues hasta su entrada en vigor el precepto homólogo del E.T. (entonces,



51.4) disponía que "La consulta con los representantes legales de los trabajadores... tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores", invierte la duración del período de consultas, estableciendo como máxima la que hasta entonces se preveía como duración mínima. Parece evidente que la intención del legislador fue evitar dilaciones innecesarias o prórrogas indebidas del período de consultas, que enquistaran la adopción de soluciones o de una decisión final. Ese propósito no puede llevar, a la vista de la falta de previsión normativa (tanto en el E.T. como en el R,D, 801/2011, todavía vigente a la fecha del despido), a negar validez a un período de consultas cuya duración ha excedido, por un escaso lapso temporal, la duración máxima fijada, a la vista de la complejidad del proceso y los numerosos Consorcios afectados por las medidas extintivas, al margen, además, de que el demandante no pusiera ningún obstáculo al señalamiento de la última reunión del indicado período de consultas cuando se había excedido ese plazo máximo.

**CUARTO** .- Mención especial merece el contenido del período de consultas. No parece que pueda dudarse, ni se pone en duda por el demandante, que el Consorcio demandado debe considerarse como Administración Pública a estos efectos estrictos, tal y como resulta de la aplicación del apartado 2 del artículo 3 de la Ley de Contratos del Sector Público, cuando considera como tales a los entes, organismos y entidades de derecho público vinculadas a una o varias Administraciones Públicas o dependientes de las mismas que cumplan alguna de las características siguientes: 1ª Que su actividad principal no consista en la producción en régimen de mercado de bienes y servicios destinados al consumo individual o colectivo, o que efectúen operaciones de redistribución de la renta y de la riqueza nacional, en todo caso sin ánimo de lucro, o 2ª que no se financien mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios. Excluye a continuación de tal consideración como Administraciones Públicas, a las entidades públicas empresariales estatales y los organismos asimilados dependientes de las Comunidades Autónomas y Entidades locales.

Es cierto que la comunicación de cese dirigida a los trabajadores considera la aplicabilidad del primer apartado de la Disposición Adicional mencionada, que remite directamente a lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, pero ello no debe ser óbice para la apreciación de la concurrencia sustancial de las causas económicas que al efecto se invocan, independientemente de la concreción que de la expresada causa pudiera hacerse en cada uno de los preceptos que se refieren a la misma.

Por tanto y por remisión de la citada Disposición Adicional, es cierto que debía existir un periodo previo de consultas entre las partes, por imperativo del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad del expresado período de consultas, presidido por el principio de buena fe, debe ir orientado a la consecución de un acuerdo ( artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores ), habiendo de referirse a un contenido mínimo, también indicado por el precepto que se expresa, relativo a la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y sus efectos, así como la atenuación de sus consecuencias mediante las medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Ello resulta precisado por lo señalado en el artículo 11 del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio que aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, declarado parcialmente vigente por la Orden de 487/12 de 8 de marzo, en tanto no resultara derogada por la entrada en vigor del nuevo Reglamento cuya publicación se preveía. Aquél establece que la consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial conforme a lo previsto en el artículo 9. Dicho artículo 9 por lo demás, no se encontraba en vigor a tenor de las disposiciones de la Orden mencionada, al tiempo de tramitarse el despido colectivo.

Es cierto que el requisito expresado de buena fe no podría considerarse cumplido con la mera apertura formal de negociaciones sin un verdadero contenido, pero no puede sino tenerse en cuenta en el supuesto de autos el carácter público del empleador, así como las limitaciones presupuestarias que en momentos de crisis económica e intento de limitación de gastos del sector público, determinan la imposibilidad de ofrecimiento y realización de ofertas económicas que mejoren la indemnización legalmente establecida. Es por ello que no puede identificarse buena fe con ofrecimiento de mayores indemnizaciones, por más que sea una aspiración totalmente legítima del trabajador. Ni puede apreciarse mala fe en quien por falta de autorización presupuestaria para realizar un mayor gasto, realiza la única oferta económica a la que ha sido autorizado, coincidente con la que legalmente corresponde, y que en todo caso supone una menor disposición de fondos públicos.

Como se dice en la sentencia de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, con sede en Granada, de 12 de febrero de 2013, y con razonamientos semejantes, la de 27 de febrero de 2013, de la Sala de lo Social de Málaga, existió negociación, y se ha de considerar suficiente, porque se produjeron dos reuniones ante de



levantarse el Acta final sin acuerdo, en que no solo los Consorcios, sino el Comité de Empresa actor y los demás interlocutores expusieron sus posiciones "siendo encaminada la actitud del Comité de Empresa más que al aumento de la indemnización mínima legal, a la integración de los trabajadores en la Administración Pública por la vía de la subrogación en la Agencia del Servicio Andaluz de Empleo", lo que más adelante examinaremos, a lo que esta entendía que no estaba obligada en ese momento, "y parece que prima facie era razonable entender que chocaba con el impedimento consistente en las Sentencias que se han reflejado en el hecho probado 18º. Además también está acreditado que los Consorcios hicieron gestiones con los ayuntamientos consorciados en orden a la asunción de trabajadores o al aumento de financiación", lo que no consta que fuera admitido por estos, que ya sabemos que eran integrantes del Consorcio.

Por otra parte, la adopción de medidas tendentes a la reducción o evitación de los despidos aparece claramente excluida por el cese de la actividad de los Consorcios, no pudiendo estos comprometer, más allá de las gestiones realizadas, la recolocación interna de trabajadores, pero tampoco a la externa en otras Administraciones Públicas, no sólo por carecer de facultades al efecto, sino porque el acceso a las mismas aparece limitado a virtud de lo previsto por el artículo 103 de la Constitución Española, ostenten o no participación en aquéllos.

Y si no es aplicable lo dispuesto en el art. 51.10 del E.T., respecto a la obligatoriedad de ofrecer un plan de recolocación externa, si tenemos en cuenta el número de trabajadores afectados por la decisión extintiva, en cualquier caso menor de cincuenta en cada Consorcio, y también es este, parece razonable seguir el criterio adoptado por aquellas sentencias, compartiendo la solución adoptada por ellas.

**QUINTO** .- También se aduce, como ya dijimos, que por la falta de precisión en cuanto al ámbito de la negociación, al comenzarse por una información general para después pasar a una negociación provincial, existe una falta de información precisa sobre el estado del presupuesto de cada Consorcio y de las aportaciones de todos sus socios. Mantiene en definitiva, que el Consorcio demandado no presentó la documentación contable requerida, que es la concretada, a la fecha del despido, en el Real Decreto 801/2011 del 10 junio, por lo que se habría sustraído a los trabajadores la facultad de conocer verdaderamente la situación del Consorcio concreto.

Es evidente que no se puede mantener la aplicación al supuesto examinado, sin más, de lo previsto por el artículo 6 del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, al menos en sus tres primeros apartados. La documentación que allí se refiere está prevista en relación a una entidad mercantil, y no es extrapolable a una entidad de carácter público como resulta ser la empleadora. Esta sola circunstancia determina la necesidad de modulación de los documentos que deben presentarse en el periodo de consultas en orden a la apreciación por los trabajadores sobre la concurrencia de la causa económica. Y el Comité de Empresa demandante recibió, al iniciarse el periodo de consultas, una documentación integrada por una memoria explicativa de las causas económicas, un informe del Servicio Andaluz de Empleo sobre insuficiencia presupuestaria, propuesta de resolución existente en el momento sobre la solicitud de subvención formulada por el consorcio, así como el propio presupuesto del consorcio para el año 2012.

El examen de dicha documentación viene a suministrar una adecuada información sobre la situación presupuestaria del Consorcio, información que aparece referida a cada uno los años 2010, 2011 y 2012. En la misma se expresan las partidas presupuestarias dotadas para la financiación del servicio, así como la evolución que en el período temporal indicado han tenido aquéllas. Debe considerarse por tanto que el Consorcio ha emitido la información que se hallaba en su poder relativa a la situación económica y presupuestaria que alegaba como causa del despido colectivo, máxime si se tiene en cuenta que sus obligaciones contables vienen referidas a la elaboración del presupuesto impuesta estatutariamente, una Memoria Anual de Gestión Económica y Balance de Actividad (artículo 45 de su Estatuto); y a las recogidas en los artículos 30 a 32 de la Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía de 21 de enero de 2004, en los que se prevé genéricamente la justificación del cumplimiento de las condiciones y objetivos previstos en la resolución de concesión de la subvención, la certificación de las actividades realizadas con cargo la misma con desglose de los gastos efectuados, así como la aportación de los documentos justificativos del gasto efectuado. La documentación aportada permitió a la demandante el establecimiento de un concepto adecuado acerca del estado económico del Consorcio demandado, en la forma genérica que establece el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, párrafo quinto, de manera que conocía las causas alegadas justificativas del despido colectivo. Con ella quedaba suficientemente explicada la insuficiencia presupuestaria y el por qué de esa insuficiencia, lo que le permitió la negociación durante el período de consultas y la defensa de la posición del demandante en el acto del juicio. Por tanto, no observamos el defecto formal denunciado con el alcance que se pretende, por lo que tampoco por lo alegado procede la declaración de nulidad postulada.



**SEXTO.-** También denuncia que, finalizado el período de consultas, el despido fue notificado a la mayor parte de los trabajadores antes que al Comité de Empresa, lo que infringe lo dispuesto en el art. 51.4 del E.T .. Efectivamente, según hemos declarado probado, los trabajadores recibieron las notificaciones individuales de despido entre el 27 de septiembre y el 2 de octubre, mientras que el Comité de Empresa no recibió esa notificación hasta el 4 de octubre, y en ella se anunciaba la extinción de las relaciones con fecha de 30 de septiembre. Obviamente, no se ha cumplido lo dispuesto en ese precepto. Pero ello no puede tener relevancia para la declaración de nulidad de la decisión extintiva. Con independencia de los razonamientos efectuados en la sentencia del T.S.J. de Andalucía-Granada de 12 de febrero de 2013 , esta Sala reitera que la declaración de nulidad del despido colectivo sólo procede, de acuerdo con lo establecido en el art. 124.2.b), c ) y d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en relación con el art. 124.11 del mismo texto legal , cuando el despido se haya efectuado sin período de consultas, cuando no se haya entregado la documentación requerida, y cuando se haya producido con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. La notificación del despido se produce en un momento posterior al período de consultas, concluido este, por lo que no puede ser causa de nulidad la deficiencia expuesta. En cualquier caso, el Comité de Empresa, a la fecha de entrega de la notificación empresarial, primero por correo electrónico, y después por escrito, ya tenía conocimiento de la decisión extintiva, tanto por las notificaciones individuales recibidas por cada uno de sus miembros como por el anuncio firme por el Consorcio, en la última reunión que puso fin al período de consultas, del propósito de extinguir todas las relaciones laborales de sus trabajadores. La fecha de notificación previa al Comité de Empresa de las extinciones puede tener relevancia para el cómputo del plazo para el ejercicio de las acciones contra el despido colectivo. Pero en ningún caso puede determinar la declaración de nulidad de los mismos.

**SÉPTIMO.-** Como última causa que, según el demandante, justifica la declaración de nulidad del despido colectivo, expone que la decisión extintiva se ha adoptado en fraude de ley, porque con ellos se pretende eludir el cumplimiento del deber de subrogación que se impuso al SAE en el art. 8.5 de la Ley 1/2011 , de reordenación del sector público andaluz.

Esta pretensión también ha de merecer respuesta negativa. Es efectivamente cierto que el artículo 8 de la Ley 1/2011, de 17 de febrero , de reordenación del sector público de Andalucía venía a establecer una reorganización del Servicio Andaluz de Empleo, señalando en su apartado 5, que el mismo quedaría subrogado en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que fuese titular la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, así como del personal de los Consorcios UTEDLT de Andalucía , desde la fecha en que se acordase su disolución o extinción. Aquél por su parte, pasaría a integrarse en la Consejería que se determinara por el Consejo de Gobierno.

El fraude de ley no se presume, y no hay hechos que permitan deducirlo de forma directa ni indiciaria. No puede considerarse como fraude de ley la aplicación de una causa extintiva de las relaciones laborales sostenidas por el Consorcio, si se acredita la efectiva concurrencia de la misma y su adecuada aplicación. Las previsiones legislativas sobre la reforma de las entidades dedicadas al sector del empleo en la Comunidad Autónoma, y sobre la subrogación del personal de algunas de ellas, no impiden el que hubiera podido concurrir efectivamente la circunstancia económica que se ha venido aduciendo, que en cualquier caso habría tenido un carácter de sobrevenida tal y como exige la dicción legal, y en el supuesto de apreciarse no podría sino originar la consecuencia jurídica que le es propia. Ello con total independencia de la previsión establecida para el supuesto de que el servicio prestado por la corporación hubiera seguido prestándose en los términos iniciales. La cuestión referida no puede sino examinarse conjuntamente con la de concurrencia de la causa económica aducida, no pudiendo separarse la eventual inexistencia de la misma, del restablecimiento de la situación jurídica anterior, sujeta a la evolución legislativa que correspondiera en cualquier caso. De todos modos e inicialmente, la existencia del fraude debe desestimarse. No sólo porque, como ya hemos dicho más arriba, no se presume y menos aún en una Entidad Pública como la demandada, sino porque la apreciación del mismo en relación a causas económicas hubiera precisado de la actuación conjunta de la totalidad de las entidades autonómicas, estatales e incluso europeas, que contribuían a la dotación presupuestaria de las actuaciones de las políticas de empleo que desempeñaban los consorcios, y en cuanto que el Servicio Andaluz de Empleo, no tiene competencias para llevar a efecto la disolución y liquidación de los Consorcios. Dicha facultad la ostenta el Consejo Rector, y además, por las específicas causas fijadas en sus estatutos.. En cualquier caso y en el supuesto examinado en autos, la causa económica presenta unos caracteres iniciales que permiten afirmar su verosimilitud y apariencia de realidad, sin perjuicio del examen concreto de la misma que a continuación se propone por la demandante.

**OCTAVO.-** Por último, y como motivos para declarar no ajustada a Derecho, se expone por el demandante que la decisión extintiva no contiene indicación de la causa, y que si se entiende que se remitía a la comunicación inicial, aquella adolecía igualmente de inconcreción. Además, considera que la causa invocada no es real, pues El SAE no se ha quedado sin consignación presupuestaria, ni existía cuando se iniciaron los trámites relativos al





despido colectivo, ni se podía fundar en la resolución estatal sobre los fondos al efecto. Tampoco la considera persistente, ni razonable, por desproporcionada.

Parece claro que la notificación individual queda fuera del pronunciamiento de la sentencia que resuelve la demanda de despido colectivo, pues el art. 124 limita los pronunciamientos de la sentencia a que "Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los arts. 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas". Pero con independencia de ello, por el precepto indicado no se prevé formalidad alguna que haya de cumplir la misma. Y también parece claro que no se puede negar eficacia a la que contiene la expresión de la decisión, sin invocación pormenorizada de la situación que la justifica, cuando esta ya fue anunciada en la comunicación inicial de apertura del período de consultas, a la que se le adjuntó toda la documentación a la que ya hicimos referencia en anterior fundamento de derecho.

Al margen de lo anterior, y sobre la justificación de la medida desde un punto de vista económico, el examen de la cuestión planteada debe partir de que la financiación de los consorcios proviene de tres fuentes, integradas por la financiación estatal, la autonómica, y la del Fondo Social Europeo. Es claro a la vista de la documentación unida a las actuaciones y en especial del propio informe emitido al efecto por el Servicio Andaluz de Empleo, que la aportación estatal, y previa a la redistribución efectuada por la Comunidad Autónoma, que de hecho era la destacadamente mayoritaria en la partida presupuestaria, se vino manteniendo en los años 2010 y 2011, pero sufrió una disminución muy importante superior al 90% en la correspondiente al año 2012. También ha venido disminuyendo la propia aportación económica de la Comunidad Autónoma en cada uno de los años indicados, pasando de 2.637.156 €, a 900.000 € entre el primero y el último de los citados. No se prevé aportación presupuestaria alguna en el anteproyecto de Presupuestos de la Junta de Andalucía con relación al año 2013, a la vista de las de carácter estatal efectuadas en el año anterior.

Se hace preciso poner de relieve al efecto que la subvención que se otorga a los Consorcios se solicita con carácter plurianual, de conformidad con lo dispuesto por la Orden de 21 de Enero de 2004 por la que se establecen las bases de concesión de ayudas públicas para las Corporaciones Locales, los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico, habiendo de solicitarse en el último trimestre del año anterior a aquel para el que se realiza la solicitud. La resolución abarca por tanto el período comprendido entre julio del año en que se solicita, y junio del siguiente. Es por ello que tanto por la propuesta de resolución de 25 junio 2012 como la resolución finalmente dictada el 17 septiembre 2012 por el Servicio Andaluz de Empleo, determinaron el abono de subvención tan sólo para el abono de las retribuciones correspondientes al período del 1 de julio al 30 de septiembre de 2012.

La interpretación propuesta por el demandante constituye en consecuencia la asunción del antiguo criterio interpretativo doctrinal y jurisprudencial en virtud del cual, dada la esencial unidad de la Administración Pública, no podría aducirse en ningún caso la existencia de un déficit presupuestario respecto de ninguno de sus organismos o dependencias integrantes. Ello sin embargo no es compatible con la actual regulación de la materia, que prevé expresamente dicha posibilidad del déficit presupuestario, y la facultad administrativa de verificar la extinción de los contratos del personal laboral a su servicio. La misma sin embargo aparece limitada a los supuestos en los que el desajuste sea sobrevenido y persistente ( Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores ), surgiendo un problema interpretativo sobre el significado y alcance de tales notas características, que excluirían su aplicación en caso de no concurrir.

El caso de autos sin embargo, dada la personalidad jurídica propia que ostenta el Consorcio, la concurrencia de los requisitos legales puede ser examinada con carácter independiente de la situación presupuestaria de la Agencia o Consejería en la que aparezca orgánicamente integrado.

A la vista de lo anteriormente expuesto, no puede dudarse de que se ha producido una importante disminución de la aportación estatal efectuada para el sostenimiento de los consorcios, que por el carácter plurianual con el que se elaboran sus presupuestos de gasto, no puede sino considerarse como sobrevenido. Son cuestiones distintas la elaboración del presupuesto anual de la Comunidad Autónoma que se concluye a finales de cada año en relación al siguiente, que incluye la aportación estatal que se considera adecuada y previsible, y la discordancia que finalmente puede producirse con el importe real final de la aportación realizada. Quiere ello



decir que si el presupuesto de gastos del Consorcio se elabora con carácter interanual, dotando tan sólo la Consejería correspondiente de los fondos precisos para abordar las retribuciones correspondientes a los seis primeros meses del año en curso -tres de los cuales ya estaban previstos el año anterior-, y la subvención final concedida es menor, no puede interpretarse que se ha producido una disminución presupuestaria en el último semestre; sino una disminución cuatrimestral o anual del 75% (en el caso examinado) de dicha dotación presupuestaria. No podría aducirse por tanto la falta del transcurso del plazo legal, ni exigirse a la Administración lo que constituiría consecuencia obligada del criterio sostenido por el demandante, como sería la falta de abono de retribuciones durante nueve meses a los trabajadores, con anterioridad a poder efectuar la extinción de sus contratos, a la espera del cumplimiento de un plazo legal que no pudo ser establecido a tales efectos.

Debe entenderse que la mención al plazo de tres trimestres legalmente establecida es meramente ejemplificativa, pudiendo sin duda darse el caso de que la limitación presupuestaria se haya sobrevenido en espacio temporal menor y con importancia tan destacada que haya impedido la continuación en la prestación de las relaciones laborales afectadas. No debe olvidarse que en principio, toda alteración presupuestaria viene a incidir sobre una previsión anual, independientemente de que las circunstancias del caso determinen una repercusión temporal menor.

No puede entenderse con ello sino que concurriría en el supuesto de autos la causa económica que se ha aducido por el Consorcio empleador en las comunicaciones de cese dirigidas a los respectivos trabajadores.

Es cierto que el artículo 4 de la Orden de 24 de septiembre de 2012 por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2012 para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, permite el establecimiento de una reasignación por parte de la Comunidad Autónoma de hasta el 20% entre los diversos apartados de fondos atribuidos a la formación al desempleo, al grupo A, de las acciones y medidas destinadas al fomento del empleo y de formación profesional para el empleo. De entrarse a discutir sin embargo este argumento, se estaría en primer término discutiendo la facultad de elaboración presupuestaria de la Comunidad Autónoma, determinando la reordenación de asignaciones a los servicios públicos -una parte de los cuales reconoce el propio demandante que quedaría forzosamente desatendida-; y especialmente, privando a la Administración Pública de la facultad de reordenar la asignación de los recursos públicos en forma tal que por un acto de voluntad administrativa, pueda determinarse el cese las relaciones laborales de los trabajadores que prestaban el servicio afectado a virtud de la privación de las dotaciones presupuestarias que permitían su sostenimiento. Facultad que no puede sino reconocérsele a virtud de la redacción vigente de la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, no dependiendo sino de la propia voluntad de la Administración Pública con respeto de las obligaciones que le son legalmente impuestas, la asignación de recursos presupuestarios, especialmente escasos en tiempos de crisis económica ( artículos 31 y siguientes del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía).

Y desde luego, la adopción de una decisión extintiva de la totalidad de los contratos existentes en el Consorcio, constituye una facultad del Ente Público que no puede sino ser reconocida, a la vista de lo dispuesto en aquella normativa, que parece indicar la preferencia por tal criterio, sino además por la dificultad de mantenimiento de un servicio cuya disolución no podría acordarse más que por unanimidad de los distintos entes que le integran ( artículo 49. 1 b de sus Estatutos reguladores), quedando el personal en una situación de incertidumbre en caso de continuar prestando un servicio no dotado presupuestariamente en adecuada forma. Al primero de los aspectos indicados apunta precisamente la regulación establecida por la Disposición Adicional Vigésimo Primera del Estatuto de los Trabajadores, cuando señala que lo previsto en el artículo 47 de esta Ley (Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. Y desde luego, mal puede oponerse que no esté justificada la medida ante la pervivencia de las aportaciones de los Ayuntamientos que participan en el Consorcio, en atención a su escasa cuantía en relación con el presupuesto total del mismo, lo que hace ilusoria la continuidad de la actividad garantizando un mínimo de eficacia. Pro lo que la extinción es proporcional, condición que se debe seguir exigiendo de conformidad con lo establecido en el art. 158 de la OIT y en la Directiva 98/59, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

En consecuencia, y en aplicación de lo dispuesto en el art. 124.11, la Sala considera justificada la decisión extintiva, al haber cumplido el Consorcio demandado tanto con lo dispuesto en el art. 51.2 del E.T. y acreditado



la causa legal esgrimida, y su proporcionalidad, procede declararla justificada, con desestimación de la demanda interpuesta por el Comité de Empresa del Personal ALPE (Agentes Locales de Promoción del Empleo) del Consorcio Unión Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Gerena.

### FALLAMOS

Que previa desestimación de la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario formulada por el letrado del Consorcio demandado, y de la de falta de legitimación pasiva del S.A.E., debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta por el D<sup>a</sup>. Milagrosa , en nombre y representación del Comité de Empresa del Personal ALPE (Agentes Locales de Promoción del Empleo) del Consorcio Unión Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Gerena, contra ese Consorcio y contra el Servicio Andaluz de Empleo, y declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva impugnada, absolviendo al demandado de las pretensiones deducidas en su contra.

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

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación que previene el Art. 205 y sig. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los CINCO DIAS siguientes al de su notificación.

Igualmente se advierte a las partes que para la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina deberán presentar con la interposición del mismo debidamente cumplimentado y validado el modelo oficial que corresponda de los indicados en la Orden HAP/2662/12, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/12.

**PUBLICACIÓN.-** Sevilla a 21 de marzo de 2013

En el día de la fecha se publica la anterior sentencia. Doy fe