



Roj: **STSJ CL 2468/2013 - ECLI:ES:TSJCL:2013:2468**

Id Cendoj: **47186340012013100994**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **28/05/2013**

Nº de Recurso: **9/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

Ponente: **EMILIO ALVAREZ ANLLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 2468/2013,**
STS 2556/2014

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01047/2013

C/ANGUSTIAS S/N

Tfno: 983413204-208

Fax : 983.25.42.04

NIG : 47186 34 4 2013 0100011

N02700

Nº AUTOS: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000009 /2013 E.A.

DEMANDANTE/S : Patricia ,SECRET.GRAL.DE LA FEDER.REGION.DE C.Y L.DE SERV.PUBL.DE UGT

ABOGADO/A: INES MUÑOZ DIEZ

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

DEMANDADO/S : MINISTERIO FISCAL MINISTERIO FISCAL, SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO DE C.Y L. ECYL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON , COMITE INTERCENTROS DEL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

ABOGADO/A : , ,

PROCURADOR/A : , ,

GRADUADO/A SOCIAL : , ,

P.O. **9/2013**

Ilmos. Sres.:

D. Emilio Alvarez Anllo

Presidente de la Sección

D^a Carmen Escudra Bueno

D. Rafael A. López Parada /



En Valladolid, a veintiocho de Mayo de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA

En la demanda interpuesta por LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, representado por la Letrado D^a Ines Muñoz diez frente SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN -ECYL-JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, representado por la Letrado D^a Dunia Velez Berzosa, COMITÉ INTERCENTROS DEL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, representado por la L^{ta}. D^a Ana Maria López García y como interviniente adhesivo CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF), asistida por el Graduado Social D. Juan Carlos Aguilar de la Torre, habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO.

Ha actuado como Ponente de esta causa el Ilmo. Sr. D. **Emilio Alvarez Anllo** .

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 17 de Abril de 2013 se presentó demanda en esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, demanda de Impugnación de Despido Colectivo en la que se alegaban los hechos y fundamentos que consideraban pertinentes.

SEGUNDO.- Por diligencia de ordenación de 22 de Abril por la Sra. Secretaria de la Sala se concedió a la parte demandante plazo de cuatro días a fin de que subsane los defectos de que adolece la demanda.

TERCERO.- Por Decreto de la Secretaria de la Sala se admitió a trámite la demanda y se señaló como fecha de la celebración del juicio el día 21 de mayo de 2.013, haciendo constar que en el acto del mismo por la parte demandante al ratificar la demanda se modificó el suplico en el sentido que consta al folio 1222, celebrándose el mismo con el resultado obrante en autos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- En fecha 26 de Diciembre de 2013, El Servicio Público de Empleo de Castilla y León acordó el inicio de los trámites de despido colectivo por causas económicas para extinguir los contratos de 114 trabajadores, existiendo 72 centros de trabajo, con 55 centros afectados pertenecientes a todas las provincias de la Comunidad Autónoma Castellano Leonesa.

Se pretendía extinguir los contratos de trabajo formalizados para la ejecución del plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por el acuerdo del consejo de ministros de 18 de Abril de 2008 y financiado por la Administración General del Estado. Esta comunicación se dirigió al Director General de Trabajo.(dosier N° 1 folio 2 y ss.)

SEGUNDO.- 1- El escrito de iniciación del procedimiento de despido colectivo se notificó a los denominados comités de empresa del resto de las Consejerías y en reunión de la comisión permanente del Comité intercentros de fecha 4 de Enero de 2013 dicho comité comunicó al Gerente del servicio público de empleo que en base al artículo 109 del Convenio Colectivo de empresa si se iban a iniciar negociaciones sobre dicho despido colectivo debería remitirse la comunicación a dicho organismo por ser el interlocutor válido(dosier 1 folio 8)

Previamente los distintos comités de empresa del resto de las consejerías de las diversas provincias acordaron delegar en el comité intercentros para dicha negociación.

En fecha 9 de Enero de 2013 se comunicó el escrito de inicio al comité intercentros.

2-Los trabajadores del organismo autónomo servicio público de empleo se integran en las elecciones sindicales a efectos representativos dentro de los denominados comités de empresa del Resto de las Consejerías de las distintas ciudades.

3-El Comité Intercentros del Personal Laboral de la Junta de Castilla y León, está previsto que tenga 13 miembros, pero constaba a la sazón de 12 miembros: 4 en representación de UGT, 3 en representación de CCOO, 3 del CSIF, 1 de CGT y 1 de SATSE-FSES (folio 678, dosier 4).La plaza número 13 corresponde a un sindicato que tras las elecciones no se ha presentado para integrarse en el comité intercentros ni ha actuado nunca en el mismo.

Su composición según comunicación de la presidenta de dicho organismo es la siguiente:



Guadalupe - UGT (Presidenta)

Jose Ramón - UGT

Argimiro - UGT

Zaira - UGT

Florencio - CCOO (Secretario)

Norberto - CCOO

Luis Angel - CCOO

Bienvenido - CSIF

Guillermo - CSIF

Primitivo - CSIF

Jesus Miguel - CGT

Claudio - SATSE-FSES

4.- La comisión permanente del Comité intercentros acordó en fecha 4 de Enero de 2013 por unanimidad que sea dicha comisión permanente la que asuma la negociación del ERE que nos ocupa con la asistencia de los asesores que cada sindicato considere oportunas (folio 1361), e igualmente en reunión de pleno de dicho comité, celebrada en fecha 22 de Febrero de 2013 se informó de la negociación realizada y el acuerdo alcanzado (folio 1425 vuelto).

TERCERO.- En el escrito inicial se exponía la existencia de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, así como los resultados negativos en el ejercicio de 2011 de las entidades integradas en el sector público de Castilla y León, así como que en los ejercicios 2011 y 2012 los presupuestos del organismo autónomo demandado han presentado disminuciones superiores a las establecidas en el artículo 35.3.b del real decreto 1483/2012 .

En la misma comunicación se exponía la voluntad de extinguir 114 contratos de trabajo referidos a titulados de grado medio, de la clasificación profesional Grupo II. Exponiendo que el criterio es el de extinguir los contratos formalizados por el plan extraordinario recogido en el hecho probado primero. (se da por reproducido el contenido de la comunicación en su integridad (dossier 1)

CUARTO.- El artículo 8 del real decreto -ley 2/2008 de 21 de Abril dispuso: "Se autoriza al Gobierno a la aprobación, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, de un Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral destinado a incrementar la contratación laboral y el reforzamiento de la estabilidad profesional tanto de las personas desempleadas como de las expuestas a su exclusión del mercado laboral. Dicho Plan será objeto de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de los créditos concedidos mediante esta disposición, se distribuirán territorialmente entre dichas Administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria .

Además de las medidas de orientación, formación e inserción ya vigentes y que se integrarán y reforzarán en el Plan, este, asimismo, contemplará las subvenciones para el proceso de búsqueda de empleo y para facilitar la movilidad geográfica que se regulan en el presente Real Decreto-ley, de acuerdo con los siguientes artículos"

El tenor del Plan aprobado por el Consejo de Ministros se encuentra a los folios 195 y ss del anexo 2.2.1

Dentro de dicho plan, y para aumentar la inserción laboral de los desempleados se preveía contratar 1500 orientadores laborales en toda España para el reforzamiento de las oficinas de empleo, financiado por la Administración del Estado mediante consignaciones anuales de carácter finalista, que fue prorrogándose hasta el 31 de Diciembre de 2012.

En la Comunidad de Castilla y León se contrató para dicho plan 108 procedentes de unas pruebas realizadas al efecto y otros 6 trabajadores procedentes de la bolsa de empleo de la Junta de Castilla y León a la que se acudió al haberse agotado la bolsa específica de orientadores.

Los contratos que se celebraron al personal referido fueron contratos de obra o servicio determinado consistente en " ejecución de las acciones de orientación laboral objeto del plan extraordinario de medidas de



orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por acuerdo del consejo de ministros de 18 de Abril de 2008, según autorización dada por el art.8 del real decreto ley 2/2008, de 21 de Abril, de medidas de impulso a la actividad económica, teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa" añadiéndose una cláusula adicional en la que se hacía constar "que dicho plan está financiado con transferencias finalísticas de la Administración del Estado. Quedando por lo tanto extinguido por falta de consignación presupuestaria para su desarrollo"

QUINTO.- En el ejercicio de 2011 las entidades integrantes del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sujetas al régimen de contabilidad pública tuvieron un resultado consolidado no financiero de

- 692.490.698, 22 euros

y un resultado presupuestario consolidado de

- 755.820.319,57 euros.

Por su parte el presupuesto del Servicio Público de Empleo de Castilla y León del año 2011 ascendió a 265.059.362,00 euros siendo el final de 314.344.976,19 euros y en el 2012 el inicial fue de 160.162.614,00 y el final de 151.956.544,82 euros, produciéndose en consecuencia una disminución del 39,57 % respecto a presupuestos iniciales y del 51,56 en presupuestos definitivos (Certificación interventor general-dosier 2 folio 157)

SEXTO.- En fecha 14 de Enero de 2013 se celebró la primera reunión entre el Servicio Público de Empleo y el comité intercentros fijando el período de consultas desde el 14 de Enero al 13 de Febrero, señalándose el calendario de reuniones (dosier 5 folios 776 y ss)

Se celebraron nuevas reuniones los días 21 de Enero, 25 de Enero, 1 de Febrero, 11 de Febrero, 19 de Febrero, con el resultado obrante a los folios 784 y ss del dosier quinto.

En la reunión del 1 de Febrero todas las partes por unanimidad acordaron fijar como fecha del inicio del período de consultas referido día al tener a su disposición toda la documentación necesaria.

En la reunión de 19 de Febrero se llegó a un acuerdo en los términos levantándose acta del siguiente tenor:

"ACTA DE LA REUNION DEL 19 DE FEBRERO DE 2013. PERIODO DE CONSULTAS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEON

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y ASESORES

Vicente Gerente

Apolonio . Secretario Técnico Administrativo

Felix . Secretario Técnico Funcional

Narciso . Asesor Consejería Economía y Empleo

REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES Y ASESORES

Guadalupe - (Presidente CI-UGT)

Argimiro - (Asesor CI-UGT)

Belen (Asesora CI-CSIF)

Guillermo (CI-CSIF)

Jesus Miguel (CI-CGT)

Amador (Asesor CI-CGT)

Florencio (Secretario CI-CCOO)

Rosario (Asesora CI-CCOO)

Jaime (Asesor CI-CCOO)

En Arroyo de la Encomienda, siendo las 11:30 horas del día 19 de febrero de 2013, se reúnen en el Centro de Soluciones Empresariales, en la Calle Jacinto Benavente 2, planta baja, las personas arriba relacionadas en representación de cada una de las partes.

Se inicia la reunión con la lectura del Acta de la sesión anterior, día 11 de febrero de 2013.



Vicente expresa que la Administración hace un planteamiento final, en función de los informes técnicos del Organismo y en base a criterios objetivos.

Guillermo pregunta si se ha vuelto a consultar la reducción de jornada.

Vicente comenta que se ha realizado de nuevo la consulta y se ha reiterado que no cabe la posibilidad.

Argimiro expone que siguen manteniendo la postura inicial. Es absolutamente imprescindible mantener los puestos de trabajo. Negociar la RPT y sacarlo cuanto antes a oferta pública. Se sigue manteniendo ese planteamiento. Pregunta si la oferta ha cambiado respecto a los 28 puestos que ofrecíais para poder conocer la nueva oferta y evaluarla; si siguen siendo 28 no cabría seguir negociando.

Amador comenta que tienen un planteamiento claro: que este ERE se debe retirar y proceder a negociar una serie de condiciones para mantener los 114 puestos con las condiciones que fueran y que se negociarían, seguimos creyendo que es lo más coherente. La propia Administración a través de las actuaciones realizadas en estas reuniones implícitamente lo reconoce.

Vicente dice que el planteamiento final de la Administración es de mantener 54 puestos.

Florencio comenta que esta propuesta está cercana a la mitad, que es lo que habían planteado como mínimo. Además hay que pensar en llevar estas plazas a RPT.

Guillermo plantea si los afectados por el ERE tendrían preferencia en las ofertas de empleo de políticas activas de empleo.

Vicente comenta que efectivamente el acuerdo puede pasar por esas condiciones y además los orientadores finalmente afectados serían considerados preferentes en las ofertas de políticas activas de empleo del Organismo, como se ha dicho en anteriores reuniones.

Guadalupe dice que desde este Comité siempre se ha dicho que como mínimo estudiaríamos mantener uno por oficina y recogiendo otras condiciones: bajas voluntarias, personas con puesto reservado en la Administración, y otras posibilidades.

El Comité Intercentros pide unos minutos para discutir internamente. Los representantes de la Administración abandonan la sala durante un tiempo de media hora

Pasada media hora se reanuda la reunión.

UGT manifiesta que no comparte los argumentos esgrimidos por el EcyL en el ERE de dicho Organismo, entendemos que hoy más que nunca es necesario apostar por las políticas activas de empleo y esto pasa por dotar a las oficinas de empleo de personal suficiente.

Creemos que existen recursos propios bastantes que garanticen la totalidad de los puestos de trabajo y no compartimos el criterio de insuficiencia presupuestaria ya que el tiempo pone de manifiesto la dejadez histórica de dotar de personal propio a las oficinas de empleo.

Entendemos que la Junta de Castilla y León no atiende con calidad un servicio que tiene asumido por competencias en el Estatuto de Autonomía.

Todo ello hace que nos opongamos al ERE planteado por el EcyL o a la eliminación de cualquier puesto de trabajo en el EcyL, máxime en un momento en el que el desempleo alcanza 6 millones de parados.

CGT manifiesta que no firma el Acuerdo porque como hemos expuesto a lo largo de las diferentes reuniones el momento actual hace necesario que se sigan manteniendo los 114 puestos de trabajo objeto de este ERE y por entender al mismo tiempo que visto el desarrollo de las reuniones, y las diferentes propuestas hasta el día de hoy se podía haber retirado este ERE y haber negociado unas condiciones lo menos gravosas posibles y haber mantenido los puestos de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores manifiestan que aún con la posición contraria de los representantes de CGT y UGT, el Comité Intercentros como órgano unitario comunica a la Administración que acuerda aprobar la propuesta de reducir el número de despidos y mantener 54 puestos de trabajo, en los términos del Acuerdo que se adjunta, cuya formalización definitiva queda pendiente de los trámites legales del artículo 47 del Reglamento que se aprueba por Real Decreto 1488/2012

ACUERDO TRAS EL PERIODO DE CONSULTAS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO ENTRE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.



Que de conformidad con lo prescrito en el artículo 47 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y el Comité Intercentros, como representantes legales de los trabajadores afectados, mediante el presente escrito, finalizan el período de consultas con el siguiente:

ACUERDO

Uno.- Cerrar con Acuerdo el periodo de consultas.

Dos.- Reducir los despidos inicialmente propuestos en la comunicación de inicio del ERE y mantener 54 puestos de trabajo.

Tres.- Que desde el Servicio Público de Empleo se solicite al órgano competente en materia de Función Pública la incorporación de las plazas objeto de este acuerdo a la relación de puestos de trabajo de dicho organismo.

Cuatro.- Respetar la prioridad de permanencia de los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Cinco.- Que el criterio de prioridad de permanencia será absolutamente objetivo y se basará en el orden de puntuación obtenido en la prueba de selección específica para orientadores laborales convocada al efecto para la ejecución del programa extraordinario estatal a través del que fueron seleccionados, salvo aquellas personas que aun no resultando finalmente afectadas por el ERE manifiesten su voluntad de renunciar a su prioridad en el plazo de cinco días desde la formalización del acuerdo.

La formalización definitiva del presente Acuerdo queda pendiente de los trámites legales del artículo 47 del Reglamento que se aprueba por Real Decreto 1483/2012 .

Lo que se acuerda en Arroyo de la Encomienda a 19 de febrero de 2013."

Relación de asistentes (art. 7.7 Real Decreto 14-83/2012)

NOMBRE

Vicente SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Apolonio SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Felix SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Narciso . ASESOR CONSEJERIA ECONOMIA Y EMPLEO

Guadalupe (PRESIDENTA CI-UGT)

Argimiro (ASESOR CI - UGT)

Belen (ASESORA CI - CSIF)

Guillermo (CI -CSIF-)

Claudio (CI-SARFSÉISES)

Olegario

Jesus Miguel (CI - CGT)

Amador (ASESOR CI - CGT)

Florencio (SECRETARIO CI -CCOO-)

Rosario (ASESORA CI - CCOO)

Jaime (ASESOR CI - CCOO)

SÉPTIMO.- Emitido informe por la Dirección General de función pública en fecha 8 de Marzo de 2013 y por la Dirección General de Presupuestos y estadística 4 de Marzo de 2013(dosieres 7 y 8) se procedió a formular el oportuno acuerdo.

Dicho acuerdo es del siguiente tenor : ECYL -Junta de Castilla y León

SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO de CASTILLA Y LEÓN

FORMALIZACIÓN DE ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

Como resultado del periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, el Comité Intercentros como órgano unitario decidió aceptar la propuesta de reducir el número de despidos y mantener 54 puestos de trabajo, en los términos del presente Acuerdo, cuya formalización quedó pendiente de los trámites legales del



artículo 47 del Reglamento que se aprueba por Real Decreto 1483/2012, tal y como se expresa en el acta de la sesión del periodo de consultas de 19 de febrero de 2013.

Con fecha 8 de marzo de 2013 (registro de entrada de 12 de marzo de 2013) se ha emitido informe que se adjunta de la Dirección General de Función Pública.

Con fecha 4 de marzo de 2013 (fax de 14 de marzo) se ha emitido informe que se adjunta de la Dirección General de Presupuestos y Estadística.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47.3 del Reglamento que se aprueba por Real Decreto 1483/2012 se procede a la formalización del Acuerdo alcanzado, que será comunicado a la autoridad laboral de acuerdo con lo establecido en el art. 47.4 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo.

ACUERDO TRAS EL PERIODO DE CONSULTAS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO ENTRE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

De conformidad con lo prescrito en el artículo 47 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y el Comité Intercentros, como representantes legales de los trabajadores afectados, mediante el presente escrito, formalizan el presente

ACUERDO

Uno.- Cerrar con Acuerdo el periodo de consultas.

Dos.- Reducir los despidos inicialmente propuestos en la comunicación de inicio del ERE y mantener 54 puestos de trabajo.

Tres.- Que desde el Servicio Público de Empleo se solicite al órgano competente en materia de Función Pública la incorporación de las plazas objeto de este acuerdo a la relación de puestos de trabajo de dicho organismo.

Cuatro.- Respetar la prioridad de permanencia de los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Cinco.- Que el criterio de prioridad de permanencia será absolutamente objetivo y se basará en el orden de puntuación obtenido en la prueba de selección específica para orientadores laborales convocada al efecto para la ejecución del programa extraordinario estatal a través del que fueron seleccionados, salvo aquellas personas que aun no resultando finalmente afectadas por el ERE manifiesten su voluntad de renunciar a su prioridad en el plazo de cinco días desde la formalización del acuerdo.

SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO de CASTILLA Y LEÓN

Junta de Castilla y León

DESARROLLO DEL PROCESO Y APLICACIÓN DE PRIORIDADES ACORDADAS EN EL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

FASE 1

Aportación de la acreditación de las prioridades establecidas en el punto Cuatro del Acuerdo, requisito que deberá cumplirse a fecha de inicio del expediente de despido colectivo e instrumentarse mediante certificación del Secretario General de cada organización de representación de los trabajadores que contenga la referencia al registro de entrada de comunicación a la autoridad laboral competente, y de acuerdo con lo establecido en el Pacto sobre derechos de representación sindical en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León publicado por Resolución de 5 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales en BOCyL de 20 de diciembre de 2012.

Con la información y documentación citada se seguirá el siguiente procedimiento:

Se confeccionará un listado de todos los afectados, priorizado en función de lo establecido en el punto Cinco del acuerdo, por lo que tendrán prioridad aquellos que hayan hecho la prueba específica para orientadores laborales sobre quienes no la hicieron, y dentro los primeros se ordenarán por orden de prelación de la calificación obtenida en la prueba y de acuerdo con las reglas de desempate resultantes de la aplicación de la normativa en vigor en el momento del citado proceso selectivo (Orden ADM/564/2008 y Orden ADM/1757/2008 punto tercero de la base decimoséptima). Posteriormente se establecerán dos rangos: un rango con los cincuenta y cuatro primeros puestos y otro con los restantes. Finalmente aquellos orientadores que tengan acreditada la prioridad del punto Cuatro del Acuerdo y se encuentren ubicados en el segundo rango desplazarán, por orden de prelación, a los últimos orientadores del primer rango, pasando los desplazados del primer rango a ocupar las primeras posiciones del segundo rango por su orden de prelación.



La Administración confeccionará un listado de las 54 plazas objeto de cobertura, en función de las necesidades detectadas.

FASE 2

Citación en los Servicios Centrales a todos los afectados que resulten beneficiados de prioridad para la permanencia, los 54 orientadores del primer rango del listado de prioridad confeccionado de acuerdo al punto anterior.

En acto único los 54 orientadores priorizados en el primer rango del listado elegirán uno a uno, por orden de prelación, una plaza del listado aportado por la administración. La plaza elegida será eliminada del listado, continuando el proceso hasta completar las 54 elecciones. No obstante cuando en una provincia se hayan agotado todas las plazas menos un número equivalente al de representantes de los trabajadores de esa provincia priorizados en función del punto Cuatro del Acuerdo que aún no hayan accedido a turno de elección de plaza, éstas plazas les serán ofrecidas con carácter preferente saltando su turno de elección, procediendo éstos a elegir las respetando el turno de prioridad que esté establecido entre estas personas. Los orientadores aceptarán en el mismo acto, por escrito, de forma voluntaria y sin que implique indemnización ni por movilidad ni por desplazamiento ni traslado, la movilidad geográfica que pueda derivarse de su elección con respecto al puesto que en la actualidad vinieran ocupando como orientadores. Asimismo, además de las funciones de su categoría profesional, desarrollarán las funciones específicas del Programa IV del Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo de la Comunidad de Castilla y León -"Atención personalizada de demandantes de empleo menores de 30 años"-, por lo que desarrollarán un servicio específico en el marco de la reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que trabajará conjuntamente con la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial, en la conexión entre las necesidades de las empresas y la cualificación de los jóvenes demandantes de empleo de forma que puedan ser atendidos cinco mil jóvenes. Para la constatación de estos extremos, copia de este Acuerdo se anexionará como adenda a los contratos laborales de las personas orientadoras que permanezcan en el Servicio Público de Empleo.

En cualquier momento del acto único, las personas orientadoras podrán hacer constar su renuncia a la prioridad en la elección de plaza, pasando a ocupar el último lugar del segundo rango del listado de afectados.

Al día siguiente de la celebración del acto único la administración ofrecerá, en llamamiento telefónico, por orden de la prelación, a los integrantes del segundo rango del listado, las plazas que no hayan sido elegidas en el acto único, precediéndose de la misma forma que en el acto único hasta agotar las 54 plazas del listado de puestos.

De acuerdo con el art. 14 del Reglamento de procedimiento de despido colectivo tras la comunicación del Acuerdo y la realización del procedimiento descrito se podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados en los términos y condiciones establecidos en el art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores .

En Arroyo de la Encomienda a 18 de marzo de 2013.

El Vicepresidente y Gerente La Presidenta del Comité Intercentros P.A.

del Servicio Público de Empleo El Vicepresidente

Fdo. Vicente Argimiro

El Secretario del Comité Intercentros

Fdo. Florencio

D. Vicente . Vicepresidente y Gerente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

C/ Jacinto Benavente, 2 Arroyo de la Encomienda. -Valladolid. -

(Obrante en el dossier 9), que fue firmado por el Comité intercentros actuando en su nombre el Vicepresidente D. Argimiro y el Secretario D. Florencio .

OCTAVO.- En fecha 20 de Marzo de 2013 El Gerente del Servicio de Empleo comunicó a la autoridad laboral el acuerdo alcanzado en unión de los informes de la Dirección General de Función Pública, del informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística, el plan de recolocación externa y un listado de 54 plazas determinadas como de necesaria cobertura.

NOVENO.- En fecha 14 de Enero de 2013 D^a. Eloisa que remitió un escrito al Gerente Regional del EcyL, manifestando actuar como secretaria de la Plataforma de Orientadores de Castilla y León en el que entre otros



extremos comunicaba que en la asamblea celebrada el día 11 de Enero de 2013 se había acordado pedir al Comité Intercentros que no firme el ERE salvo que suponga mantener los 114 puestos de trabajo; solicitar al Comité que los acuerdos que se alcancen antes de aprobarse pasen a la asamblea de trabajadores y por último proponer dos asesores para el Comité Intercentros y la Comisión Negociadora del Ere. Dicho escrito se remitió igualmente a La Dirección General de Trabajo (dossier 18)

DÉCIMO.- Por Acuerdo de la Junta de Castilla y León de 27 de Diciembre de 2012 se autoriza al Presidente del servicio Público de Empleo a conceder subvenciones directas a las Diputaciones provinciales a fin de contratar técnicos para la identificación de oportunidades de dinamización económica y de creación de empresas en el ámbito rural, por importe de 1.890.000 euros. (folios 1223 y ss).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados lo han sido como consecuencia del análisis de la prueba documental practicada consistente en los dossiers aportados y en el expediente. No existen por otra parte hechos litigiosos, siendo los temas suscitados esencialmente jurídicos. En los distintos hechos se recoge de donde se ha extraído el hecho.

SEGUNDO.- La legislación aplicable viene dada por el artículo 51 del estatuto de los trabajadores ; disposición adicional vigésima de dicho texto legal ; artículo 124 de la LGSS y real decreto 1483/2012 en sus artículos 35 y ss .

TERCERO.- DE LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN.

El artículo 124.6 de la LRJS establece: "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo"

Se alega por la Administración la caducidad de la acción por entender que el dies a quo es el 19 de Febrero, fecha en que se alcanzó el acuerdo en junta negociadora. Frente a ello la parte demandante alega que el plazo no puede computarse sino desde que se produce la suscripción formal del acuerdo tras los oportunos informes.

En el propio acta de 19 de Febrero se hace constar que la formalización definitiva del acuerdo queda supeditada al cumplimiento de los trámites del artículo 47 y finalmente el acuerdo se firma el 18 de Marzo. Alegar que ha de computarse el plazo para la impugnación desde el acta de 19 de Febrero es ir contra los propios actos pues la administración claramente admitió y no sólo admitió sino que convino en que la firma quedaba supeditada al cumplimiento de unos trámites y fijo fecha para la formalización tras la emisión de los informes que se recogen en los hechos probados.

El plazo para el ejercicio de la acción no puede sino computarse desde la firma formal del acuerdo, y de hecho puede observarse como es en fecha 20 de Marzo de 2013 cuando el Gerente del Servicio de Empleo comunica a la autoridad laboral el acuerdo alcanzado. La acción no está caducada.

CUARTO.- DE LA DURACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS.

El artículo 44.3 del real decreto de despidos colectivos remite el período de consultas a los números 2 a 7 del artículo 7 de la misma norma. Dicho artículo 7 dispone: "Artículo 7 Periodo de consultas

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.

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

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



4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.
5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.
6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.
7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes"

Lo primero que hemos de decir es que ni el Estatuto de los Trabajadores, ni la LRJS ni el real decreto de desarrollo anudan una consecuencia negativa a la superación del periodo de consultas en su duración. Al margen de ello en el caso que nos ocupa no puede computarse el inicio del período de consultas desde que la administración comunica a los distintos comités de empresa provinciales del resto de las consejerías su intención de empezar los trámites del despido colectivo pues efectivamente como luego se expondrá ellos son los representantes legales del colectivo afectado, pero las delegaciones de estas comités (no se enjuicia su validez), el requerimiento del comité intercentros para que se negocie con él y las demoras producidas en ese iter, desde luego impiden estimar que durante ese lapso temporal transcurra el período de negociación. La negociación como dice el artículo 7 del Real Decreto exige que las partes tengan a su disposición una determinada documentación y exige que en su primera reunión se fije un calendario de reuniones . Es en la reunión del 1 de Febrero cuando las partes aceptan que se inicia el proceso negociador. Como muy pronto es el 14 de Enero, como consta en los hechos probados cuando Administración y Comité Intercentros se reúnen por primera vez. No es esa la fecha de cómputo pero aún admitiéndola, el plazo se habría superado en breves días, las partes estaban negociando, señalando fecha para las nuevas juntas con lo que no anudando la norma una consecuencia a la superación, cuando esa superación es breve y en un contexto negociador sería contrario a la buena fé anudar una consecuencia negativa a dicha superación.

QUINTO. - LEGITIMACIÓN NEGOCIADORA.

Se plantea en este motivo con quien debía la Administración negociar el despido colectivo como representación laboral. El artículo 51 del Estatuto laboral habla de que el periodo de consultas se realizará con los representantes legales de los trabajadores añadiendo que la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal. En el caso que nos ocupa las secciones sindicales no solicitaron su actuación por lo que es a los representantes legales a quienes correspondía actuar.

Los trabajadores del Servicio Público de Empleo, integrados en el convenio colectivo de la Junta de Castilla y León, participan en las elecciones sindicales eligiendo el denominado comité de empresa del resto de las Consejerías en las distintas provincias de la Comunidad, viniendo ello regulado en el artículo 108 del convenio colectivo. En consecuencia los representantes legales son esos comités de empresa. No obstante el artículo 109 del convenio regula la composición y actuación del comité intercentros y le define como el órgano unitario y representativo de cada uno de los Comités de Empresa de Centro que pueden existir en el ámbito del presente Convenio Colectivo y se constituye, como órgano de representación colegiado, para resolver todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa de Centro, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratadas con carácter general. Por su parte el mismo artículo en su número cuatro le atribuye como competencias, en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, y en lo que afecte a los intereses globales de los trabajadores, las competencias y facultades que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Comités de Empresa. Así mismo, tendrá las competencias que se le atribuyen expresamente en el Convenio.

Es decir la negociación debía llevarse a cabo y se llevó a cabo con el comité intercentros. Hizo bien la Administración en comunicar el inicio del proceso a los distintos comités de empresa pues ellos son los representantes legales directos de los Trabajadores del Servicio Público de Empleo, pero igualmente se hizo bien al negociar con el comité intercentros por ser a este a quien corresponde la representación cuando el tema supera las competencias de los comités de empresa de centro, al ser cuestiones que afectan a varios



centros. En este caso el tema afecta a las nueve provincias y a una multitud de centros de trabajo como se ha hecho constar en los hechos probados.

Sentado que la negociación ha sido correcta, debemos realizar una serie de matizaciones.

La negociación con el comité intercentros resulta y deviene válida porque no hay el mínimo indicio de que los trabajadores pertenecientes al servicio público de empleo en momento alguno de la historia de ese organismo autónomo hayan tenido representación separada, o negociado separadamente, del resto de los trabajadores de la Administración Autonómica, sino que por el contrario se constata que en todo momento han estado integrados en el convenio colectivo del personal de la Comunidad de Castilla y León habiendo elegido representación unitaria junto al resto del personal.

Se ha declarado probado, pues consta en demanda, que el colectivo de trabajadores afectados se dirigió al comité intercentros y al Servicio Público de Empleo para que no se aprobase nada sin previamente sometérselo a aprobación al colectivo. Dicha representación asamblearia puede defenderse a nivel teórico pero es evidente que la ley no la contempla por lo que, de lege data, carece de aplicación alguna. Por el sindicato demandante igualmente se hace un planteamiento similar al manifestar que el comité intercentros no representa al colectivo afectado pues incluso hay representantes de sindicatos médicos... Si la alternativa a la negociación que se defiende, que no se concretó, son los comités de empresa del resto de las consejerías, evidentemente los elegidos no lo han sido sólo por los trabajadores del Servicio Público de Empleo; si se pretende una representación asamblearia, la ley sólo permite designar una comisión al afecto cuando no hay representación legal y la representación legal cuando el tema afecta a múltiples centros de trabajo y de todas las provincias es el comité intercentros.

SEXTO.- FORMACIÓN DE LA VOLUNTAD DEL COMITÉ INTERCENTROS.

Se cuestiona si hubo quórum suficiente y si la aprobación por la representación de los trabajadores tuvo el número necesario de votos.

Es cierto que existe un acuerdo por el que la comisión permanente del comité intercentros acuerda que ellos son los que van a actuar. Es cierto igualmente que existe un acuerdo de pleno del comité intercentros donde se da cuenta del acuerdo al que se ha llegado y es cierto que a la firma del acuerdo comparece el vicepresidente del comité firmando por autorización de la presidenta.

No va esta Sala a analizar si esas delegaciones habidas y esas representaciones son legales o no . A la Administración salvo indicio de fraude , que no se ha acreditado ni tan siquiera se ha alegado, no puede exigírsele otra cosa que la correcta elección del interlocutor, en este caso el comité intercentros, pero de lo que no puede hacérsela responsable es de cómo el comité intercentros ha establecido su representación ni de como han adoptado el acuerdo. La Administración lo único que conoce es que el comité intercentros manifiesta que como órgano unitario aprueba el acuerdo, sin protesta alguna, y el día señalado para la firma comparecen legales representantes para la firma. Si la Administración entrase a enjuiciar, a analizar como se ha tomado el acuerdo o como han adoptado las decisiones estaríamos posiblemente no a un paso sino directamente infringiendo el derecho de libertad sindical, al inmiscuirse en el funcionamiento y en los acuerdos de la representación unitaria.

La única consecuencia que podría extraerse de que no hubiese acuerdo por parte del comité sería que el despido colectivo sería sin acuerdo, pero ello no supondría anular el expediente.

SÉPTIMO.- DISCRIMINACIÓN

Se plantea la concurrencia de discriminación desde varias perspectivas aunque de manera un tanto abstracta. Se dice de un lado que se discrimina al colectivo afectado respecto del resto de los trabajadores del servicio público de empleo. No hay constancia alguna de que aun admitiendo que el colectivo afectado realizaba servicios estructurales dentro el Servicio de Empleo existiesen otros trabajadores en situación contractual igual a la de los actores.

Como ya ha tenido ocasión de señalar esta Sala el colectivo a que se refiere este expediente no tiene contratos fijos sino que su contrato fue para obra o servicio determinado. Dichos contratos al no identificarse una obra con autonomía o sustantividad propia dentro del seno de la empresa, se convirtieron en contratos indefinidos no fijos de plantilla y precisamente por esa circunstancia la Administración no puede extinguir los contratos por terminación de la obra sino que ha de acudir al despido colectivo.

Partiendo de ello no puede compararse a este colectivo afectado con el resto de los trabajadores que se supone son fijos de plantilla y de hecho así lo dispone el artículo 41 del Real Decreto al dispone : "Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública



1. Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública."

No puede pues hacerse una comparación entre un colectivo y otro.

Debemos hacer una breve reseña a la figura del contrato indefinido no fijo de plantilla. Esa figura lo es de creación jurisprudencial y no es sino una manifestación patológica de la contratación, pues la jurisprudencia crea esta figura, esencialmente, ante la evidencia de que por las Administraciones se realizan contratos temporales irregulares, pero la consecuencia de esa irregularidad no puede ser el adquirir la condición de trabajador fijo pues eso supondría vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad establecidos en la Constitución Española para el acceso a la función pública.

Esa figura carece de regulación legal y únicamente a nivel legislativo se recoge su existencia en el artículo 11.1 del Estatuto básico del empleado público al decir: "Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal".

El régimen jurídico de estos contratos es pacífico y supone la aplicación de la normativa de los contratos fijos durante la vida del contrato, pero difiere en el momento de su extinción pues pueden extinguirse como ya ha dicho la jurisprudencia por la cobertura de la plaza en la forma reglamentada y se cuestiona, no existe pronunciamiento del TS, si la amortización de la plaza es causa de extinción, aunque esta Sala ya ha dicho en recientes sentencias, relativas a la ADE, que la amortización de la plaza no es causa de extinción.

Sentado esto no puede haber discriminación respecto al colectivo del resto de los trabajadores pues en cuanto situación contractual patológica no pueden consolidar la plaza y su destino es la extinción mediante su cobertura con ajusta a los procesos de selección siguiendo los principios constitucionales antes mencionados.

Con respecto a los trabajadores procedentes de la bolsa de empleo el tema afecta más a la objetividad del criterio de selección, es evidente que no se alega cual es la causa discriminatoria, pero aunque todos tengan un contrato indefinido no fijo, lo que habrá de analizarse es la objetividad del criterio de selección y podemos anticipar que el doble criterio de dar preferencia a quienes han realizado una prueba específica para realizar el cometido de orientador laboral, respecto a quienes no la han realizado es un criterio objetivo y razonable como lo es el dar preferencia a los resultados obtenidos en dicha prueba.

Se alega que no se publicaron las notas del proceso selectivo. Ese tema no puede analizarse. El artículo 124.2 de la LRJS dispone: "En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo". En el juicio se han aportado los resultados de las pruebas realizadas en su día y los mismos no se han impugnado. El objeto de este litigio es la impugnación de la decisión empresarial de extinguir 60 contratos con arreglo a un criterio objetivo de selección pactado entre las partes. La ejecución del acuerdo va más allá del objeto del proceso de despido colectivo entrando en la posibilidad de impugnar si la selección de las reglas de prioridad de permanencia previstas convencionalmente se han respetado o no.

Se alega igualmente que el despido es una represalia por reclamar el carácter fraudulento del contrato. Dificilmente puede entenderse que por ello pues haber discriminación pues esa irregularidad en la contratación se produce en los 114 trabajadores afectos inicialmente, con lo que con independencia de que hayan demandado o no, su situación jurídica es la misma y de hecho así lo asume la Junta de Castilla y León al acudir al despido colectivo.

OCTAVO.- CONCURRENCIA DE CAUSA

La disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores dispone: "A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas



organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior."

Por su parte el Real Decreto, tantas veces mencionado establece en su artículo 35.3 ". A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

A los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario,
- b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria"

Es decir existe causa económica cuando concurre una insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente. Por otra parte se presume que existe insuficiencia presupuestaria persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos y de otro lado igualmente el real decreto entiende que hay insuficiencia presupuestaria cuando la administración pública en el que se integra el organismo, es decir en esta caso la Comunidad Autónoma haya presentado déficit presupuestario y que las aportaciones al órgano de hayan disminuido en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos anteriores.

Las certificaciones que se han dado por probadas y los presupuestos de la Comunidad autónoma acreditan formalmente la concurrencia de dichos requisitos, pues se acredita el resultado presupuestario negativo de la Comunidad y la reducción porcentual de los presupuestos del organismo autónomo. El hecho de que tenga que extenderse a tres trimestres por la norma va referido a la insuficiencia presupuestaria y no deja de ser un supuesto en que ex lege se dice que se entenderá concurrente, lo cual no es óbice para que se pueda acreditar de otra forma esa insuficiencia. Por otra parte esa referencia a tres trimestres hablando de administraciones resulta cuando menos chocante cuando los presupuestos por ley son anuales, de manera que los créditos autorizados por la misma se refieren a todo un año natural y no a concretos trimestres. Por otra parte la cuenta que resume la ejecución presupuestaria es igualmente anual (artículo 228 y concordantes de la Ley autonómica 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León), no concidiéndose definitivamente hasta varios meses después de la finalización del ejercicio presupuestario (siete meses en el caso de la Ley autonómica 2/2006, art. 229).

Se ha dicho ya con anterioridad que formalmente la causa resultaría acreditada en los términos del Real Decreto 1483/2012, ahora bien habría de analizarse si es suficiente esa acreditación formal y automáticamente ello posibilita el despido, pues de un lado no puede desconocerse que incluso en épocas de bonanza económica la Administración ha incurrido en reiterados déficits presupuestarios, con lo que esa consecuencia automática cuando menos habría de ser objeto de múltiples matizaciones. Por otro lado una parte de los contenidos que el Real Decreto 1483/2012 añade a la regulación de los despidos colectivos en el ámbito administrativo, sin apoyo en norma con rango legal, presenta serios problemas interpretativos y jurídicos, por ejemplo en cuanto al ámbito en que ha de tomarse en consideración a efectos presupuestarios, con exclusión del concepto de grupo de empresas e incluso haciendo abstracción de la personalidad jurídica única de la Administración general; o en cuanto a la falta de consideración de la evolución histórica de los ingresos para atender únicamente a las decisiones políticas de atribución de créditos limitativos para el gasto público adoptadas por el autor de los presupuestos; o en cuanto a la naturaleza especial de la norma



presupuestaria anual y la posibilidad de alzar la misma en obstáculo para el cumplimiento de los contratos suscritos previamente por las Administraciones. Pero todo ello, como se verá, no incide en el presente supuesto.

En realidad en cuanto a la causa por la parte demandante se esgrimieron sustancialmente dos argumentos. Así se hizo especial hincapié por la letrada demandante en que al haberse prorrogado los presupuestos del año 2011 en realidad los presupuestos del 2012 cuando se aprobaron lo eran para sólo 5 meses y medio. Dicha alegación carece de sustento jurídico pues con independencia de la fecha en que se aprueben si se observan las leyes de presupuestos de los años 2011 y 2012 los presupuestos van referidos a toda la anualidad, como no puede ser de otra forma al corresponderse el ejercicio presupuestario con el año natural tal como dice el artículo 34 de la Ley General Presupuestaria .

El otro motivo de oposición a la causa se analiza en el fundamento décimo.

Ello sin embargo no nos excusa de hacer un análisis más detallado de la causa alegada por la Administración. Durante toda la negociación la misma se fundamenta, y se insiste en ello en el acto del juicio, en la finalización de las subvenciones finalistas con las que se financiaban los contratos extinguidos, si bien a la hora de formalizar la causa y ampararla en la norma legal contenida en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores , se aportan los datos relativos a déficit público y disminución de los créditos presupuestarios del organismo por encima del 5%.

La ley 3/2012 contiene dos disposiciones que han de tenerse en cuenta, de un lado modifica el tenor del artículo 52. E del Estatuto de los Trabajadores excluyendo a las Administraciones Públicas de la posibilidad de extinguir contratos por finalización de la subvención finalista que percibían y simultáneamente introduce en el Estatuto de los Trabajadores la ya mencionada disposición adicional vigésima .

Siendo clara que la filosofía de la norma es regular de una forma clara los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción a realizar por las administraciones públicas- curiosamente aunque el encabezamiento de dicha adicional habla también de causas productivas la norma obvia la definición de estas causas- la exclusión de las administraciones públicas del contenido del artículo 52 E debe ser puesta en relación con la regulación de la adicional vigésima.

No podemos olvidar que dicho artículo 52.E regula como causa extintiva la pérdida de la subvención finalista y hasta la aprobación de la ley 3/2012 dicha causa extintiva era aplicable a la Administración.

Se plantea la duda de si ha desaparecido para la administración dicha causa y a juicio de esta Sala la respuesta no debe ser necesariamente afirmativa, puesto que la causa económica ahora siempre habrá de integrarse en los supuestos de la DA 20 del Estatuto y, al regular las causas económicas, esa adicional vigésima dice que concurrirán causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

El artículo 79 de la Ley autonómica 2/2006, de 3 de mayo , de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, aplicable en este caso (y cuyo contenido reproduce la previsión análoga del artículo 27.3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria), nos dice que los recursos de la Comunidad Autónoma y de las entidades del sector público autonómico, con presupuesto limitativo, se destinarán a satisfacer el conjunto de sus respectivas obligaciones, salvo que por ley se establezca la afectación de algunos recursos a finalidades determinadas. Añade en su número dos que cuando se trate de ingresos derivados de liberalidades destinadas a fines determinados no se requerirá disposición expresa de afectación siempre que sean aceptadas conforme a la normativa vigente en cada momento. Por ello y como principio general, al no tener naturaleza afectada o finalista, la disminución de ingresos públicos ha de ser valorada como causa económica en relación al conjunto de la Administración y de ahí que en el Real Decreto 1483/2012 se haga referencia únicamente al "déficit público" de la correspondiente Administración considerado globalmente. Por ello tal situación deficitaria no puede predicarse respecto de un determinado tipo de ingreso, ni considerarse en relación con un determinado sector o área de la Administración. La "insuficiencia presupuestaria" en tal caso ha de predicarse respecto del conjunto de la Administración. Pero esa norma presupuestaria general permite una excepción, como se ha visto, y es "que por ley se establezca la afectación de algunos recursos a finalidades determinadas". Esto resulta de extraordinaria relevancia en este caso, porque en tal supuesto en el que existe una afectación presupuestaria, los concretos gastos cuya financiación se produce por ingresos afectados sí pueden ser objeto de una valoración separada, tomando exclusivamente en consideración la evolución de los ingresos afectados.

El análisis de la disposición adicional vigésima del Estatuto permite contemplar así dos supuestos de insuficiencia presupuestaria: uno general que afecta a la financiación de los servicios públicos con carácter general y donde caso de proceder la Administración a extinguir contratos políticamente tomará la decisión de



donde se desea recortar; y un supuesto de insuficiencia presupuestaria específica cual es la desaparición o disminución de ingresos afectados o finalistas de los que previamente se disponía y con los que se financiaba un determinado gasto, en cuyo caso la insuficiencia presupuestaria solamente podrá justificar los despidos de aquellos trabajadores directamente vinculados a dicho gasto financiado total o sustancialmente con ingresos afectados.

En el presente supuesto el carácter afectado de los ingresos con los que se financian los contratos extinguidos está determinado por la Ley y por ello constituye la excepción prevista por el artículo 79 de la Ley autonómica 2/2006: la financiación se realiza por subvenciones estatales destinados a cubrir los gastos salariales y de Seguridad Social de los contratos laborales y su naturaleza finalista o afectada viene dada por el artículo 13 de la ley 35 /2010 que disponía en su versión inicial:

"Se autoriza al Gobierno para que apruebe, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del real decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo , de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal. Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo , y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria " ."

Esa mención también venía contenida en la disposición final primera del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo , de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, cuando estableció la prórroga anterior. Y, aunque al modificar el artículo 13 de la Ley 35/2010, el Real Decreto-ley 13/2010 cambió el texto y se remite genéricamente a "la normativa estatal", dicha normativa no ha cambiado y sigue siendo el citado artículo 86 de la Ley General Presupuestaria .

Si atendemos a la mención que se hace a la Ley General Presupuestaria, artículo 86 , resulta que éste, bajo el título "subvenciones gestionadas", establece una serie de reglas aplicables cuando, "como consecuencia del traspaso de servicios estatales a las comunidades autónomas, éstas deban gestionar y administrar los créditos de subvenciones", que es lo que ocurre en este caso. Y de dichas reglas resulta la naturaleza afectada de tales ingresos, como es claro a partir de la regla quinta: "Los remanentes de fondos no comprometidos resultantes al finalizar cada ejercicio, que se encuentren en poder de las comunidades autónomas, seguirán manteniendo el destino específico para el que fueron transferidos..."

En fin, esa conclusión se confirma por el artículo 14.2 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo , que regula la distribución de fondos estatales a las Comunidades Autónomas en materia de políticas activas de empleo y dispone que será objeto de devolución al Servicio Público de Empleo Estatal los fondos con destino específico que no se hayan utilizado para tal fin, lo que confirma la naturaleza afectada y finalista de tales ingresos autonómicos, amparada, como exige la normativa general presupuestaria, en normas con rango de Ley.

Por consiguiente en este caso la finalización de los ingresos afectados con los que se financiaban los contratos extinguidos constituye una situación de insuficiencia presupuestaria, al excepcionarse la norma general sobre la naturaleza no afectada de los ingresos. Faltaría por determinar si dicha insuficiencia presupuestaria es además "sobrevvenida y persistente".

Dice el texto de la Ley que se entenderá "en todo caso" que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Esta afirmación de que en todo caso se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce en tres trimestres sucesivos no puede servir para excluir la insuficiencia presupuestaria definitiva por haber concluido la subvención ajena que se ostentaba. No puede negarse que la finalización definitiva de la subvención estatal supone una insuficiencia presupuestaria sobrevvenida y definitiva. Además la finalización de la subvención es sobrevvenida porque obedece a una decisión del Estado que ha venido manteniendo la financiación de esos puestos de trabajo durante años y en el año 2012 decide que, para el ejercicio siguiente, la misma ya no seguirá manteniéndose y es persistente porque es definitiva y los presupuestos tienen un carácter anual.

NO VENO.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.



Se alegó por la demandante que se había producido una movilidad geográfica al margen de lo establecido en el convenio colectivo. Lo primero que hemos de decir al respecto es que de producirse la movilidad geográfica nunca sería por el acuerdo alcanzado y la decisión extintiva sino que sería una consecuencia de la ejecución de la misma. Por otro lado en el suplico de la demanda nada se solicita respecto a que se deje sin efecto ninguna movilidad acordada.

El tema de las medidas de acompañamiento al despido colectivo no es fácil pues mientras el Estatuto de los Trabajadores no contiene referencia concreta alguna, el artículo 8 del Real Decreto al hablar de las medidas sociales de acompañamiento establece las siguientes: " a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores .

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores .

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores .

e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores .

f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

Se plantearía el problema en primer lugar de si esa regulación reglamentaria es un "ultra vires" respecto de la ley y de no serlo por considerarse que son medidas que siempre han de acordarse cumpliendo los requisitos legales si la impugnación es acumulable al procedimiento de impugnación del despido colectivo o por el contrario la impugnación será por los procedimientos ordinarios. Estas disquisiciones quedan en el aire pues esta Sala entiende que como ya se ha dicho en la resolución que pone fin al despido colectivo no se acuerda movilidad geográfica alguna sino que la misma en su caso sería un tema de ejecución del acuerdo y los trabajadores afectados tienen en su poder las acciones oportunas para su impugnación.

DÉCIMO.- La Administración en uso de sus competencias negoció y acordó mantener 54 puestos de trabajo sustituyendo la financiación finalista que previamente tenía de la Administración del Estado por propia financiación acordando solicitar modificar la RPT al respecto. Es evidente que los contratos de los trabajadores que permanecen no por ello adquieren la condición de indefinidos fijos. El colectivo que permanece aunque realizase en su día una prueba al efecto no concurrió a un proceso selectivo para ocupar con carácter permanente , mediante un proceso sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad una plaza de orientador laboral, sino que concurrió a una plaza temporal. Es evidente que si se modifica la RPT y se crean esas plazas las mismas habrán de convocarse mediante la correspondiente oferta de empleo para su cobertura lo que supondrá la extinción de los contratos de los que ahora siguen con su relación laboral indefinida

Resta por analizar la convocatoria llevada a cabo por El Servicio Público de Empleo a virtud de acuerdo de la Junta de Castilla y León de 27 de Diciembre de 2012.relativa a subvenciones a las Diputaciones provinciales. Se alega implícitamente que en realidad hay un fraude pues se acredita financiación pues dichas subvenciones suponen un gasto con el que podían mantenerse los contratos.

Nada se dijo en demanda y sólo en el trámite de duplica tras la intervención de la Administración se introduce este tema, que perfectamente podría ser un hecho nuevo sino fuese por la ausencia de queja. De lo único que hay constancia es de que se han convocado unas subvenciones a las Diputaciones provinciales para contratar técnicos cuyas funciones podrían solaparse al menos parcialmente con las funciones que los despedidos venían realizando. La prueba aportada no es suficiente como para considerar acreditado que el expediente es un auténtico fraude de ley pues había dinero suficiente. Al respecto las partes alegaron que era el primer año que se realizaba esa convocatoria a las Diputaciones a lo que la representación de la Administración contestó que pudiera ser, pero que en años anteriores se habían producido otras muchas convocatorias de subvenciones. Dado que se introduce de forma un tanto intempestiva - no al ratificar la demanda, momento adecuado- sino en el trámite de réplica de la parte actora que lo es para contestar a lo alegado por la empresa y no para introducir hechos nuevos, con lo que ello supone a la contraparte de dificultad de defensa, no basta con aportar un indicio por una subvención convocada sino que la parte bien pudo y debió haber previamente o en el acto del juicio solicitado pruebas complementarias para acreditar que esa convocatoria suponía un punto



de inflexión trascendente sobre las subvenciones dadas en años anteriores a contratación de orientadores, agentes de desarrollo local, técnicos y demás. Ese dato indiciario es insuficiente para desmontar jurídicamente el despido colectivo que nos ocupa que se encuentra asentado en una causa suficiente y acreditada.

UNDÉCIMO.- De conformidad con el artículo 124.11 de la LRJS procede declarar ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores , acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que sobre la demanda de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO promovida por LA FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CASTILLA Y LEÓN DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES contra el SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN Y COMITÉ INTERCENTROS DEL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN ,habiendo intervenido mediante intervención adhesiva LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF) y habiendo sido parte el Ministerio Fiscal; **debemos declarar y declaramos ajustado a derecho el despido colectivo realizado por la Administración demandada**

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al libro de sentencia.

Con advertencia a las partes de que contra la misma, cabe recurso de **Casación ordinaria** , presentando en esta Sala, dentro de los CINCO días hábiles siguientes al de su notificación, el escrito de preparación del mismo previsto en el artículo 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , compareciendo en dicho plazo o manifestándolo así al notificarse dicha resolución.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600.00 euros** en la cuenta num. **2031 0000 66 9 13** abierta a nombre de la Sección 2ª de la Sala de lo Social de éste Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Español de Crédito (BANESTO), acreditando el citado ingreso en el momento de la preparación del recurso.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy fe.