



Roj: **STS 852/2015 - ECLI:ES:TS:2015:852**

Id Cendoj: **28079140012015100081**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/02/2015**

Nº de Recurso: **165/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 9537/2013,**  
**AATSJ AND 65/2013,**  
**STS 852/2015**

## SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de Febrero de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación interpuestos por la SECCIÓN SINDICAL DEL SINDICATO UNITARIO de Huelva en el Ayuntamiento de Aljaraque actuando en su nombre Doña Brigida y Don Adolfo contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de 8-mayo-2013 (autos nº 5/2013 ), aclarada por Auto de fecha 3-julio-2013, en proceso seguido a instancia de la Sección Sindical referida, contra el ILMO. AYUNTAMIENTO DE ALJARAQUE y contra el COMITÉ DE EMPRESA en dicho Ayuntamiento, y contra los siguientes miembros del Comité de Empresa Doña Eufrasia , Doña Julia , Don Bruno , Don Dionisio , Doña Noelia , Don Feliciano , Doña Sonia , Don Ildefonso , y contra las SECCIONES SINDICALES del Sindicato CSIF, del Sindicato COMISIONES OBRERAS y del Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, habiendo sido citado el MINISTERIO FISCAL sobre **despido colectivo**.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido el ILMO. AYUNTAMIENTO DE ALJARAQUE, representado por el Procurador Don Fernando García Parody.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Fernando Salinas Molina** ,

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**- Doña Brigida , Delegada de la Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva y Don Adolfo , en su doble condición de miembro del Comité de empresa por parte del Sindicato Unitario de Huelva en el Ayuntamiento de Aljaraque y en su condición de Secretario de Acción Sindical del Sindicato Unitario de Huelva en calidad de representantes legales o sindicales, formularon demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla sobre **despido colectivo**, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: " *nulos o, en su caso, no ajustados a derecho los **despidos colectivo** impugnados, condenando a los demandados a estar y pasar por dicha declaración con todo lo demás procedente en derecho* ".

**SEGUNDO.**- Admitida a trámite la demanda de conflicto **colectivo**, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.**- Con fecha 8 de mayo de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla , en la que consta el siguiente fallo: " *Que desestimamos la demanda* "



formulada por D<sup>a</sup> Brigida , como Delegada de la Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva, en el Ayuntamiento de Aljaraque, y por D. Adolfo , como miembro del Comité de Empresa por parte del Sindicato Unitario de Huelva en el Ayuntamiento de Aljaraque y como Secretario de Acción Sindical del mencionado Sindicato, contra el Ayuntamiento de Aljaraque, el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Aljaraque, y contra los siguientes miembros del Comité de Empresa: D<sup>a</sup> Eufrasia , D<sup>a</sup> Julia , D. Bruno , D. Dionisio , D<sup>a</sup> Noelia por el sindicato CESIF, contra D. Feliciano y D<sup>a</sup> Sonia por el sindicato UGT, contra D. Ildefonso por el sindicato Comisiones Obreras; así como contra la Sección Sindical del Sindicato CESIF, la Sección Sindical del Sindicato CCOO de Huelva y la Sección Sindical del sindicato Unión General de Trabajadores, declarando el **despido colectivo** ajustado a derecho ". Y en fecha 3 de julio de 2013 de dictó auto de aclaración en el siguiente sentido: " Que debemos estimar la aclaración solicitada de la sentencia de esta Sala nº 1377/2013, de 8 de mayo de 2013 . En consecuencia, se sustituye, en el hecho probado vigésimo, la fecha 13 de enero de 2013 por la de 13 de enero de 2012. Y, además, se adiciona que el 28 de mayo de 2012 se convocó otra huelga " .

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " Primero: El 14 de diciembre de 2012, el Alcalde le comunicó por escrito a la Presidenta del Comité de Empresa del Ayuntamiento demandado, la apertura del periodo de consultas, fijándose el calendario de reuniones, requiriéndole para que comunicara la identidad de los negociadores por los representantes de los trabajadores, señalando la primera reunión el 18 de diciembre de 2012. En esta comunicación escrita, se invocaban como causas justificadoras del **despido colectivo**, la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes por causas económicas y organizativas. Se aportaban anexos con los trabajadores afectados por la medida, los contratados habitualmente en el último año y, los criterios de selección. Se indicaba como fecha prevista del **despido colectivo** la terminación del trámite legal y se reseñaba la composición de la comisión negociadora como representación del Ayuntamiento. Segundo: El 16 de octubre de 2012 se celebró la sesión extraordinaria del Comité de Empresa, en la que se acordó por unanimidad lo siguiente: 'respaldar la no negociación, no a los **despidos**, no a los descuentos y que cualquier negociación sea con el Comité de Empresa'. Tercero: El 14 de diciembre de 2012, se le comunicó a la Autoridad Laboral la apertura del periodo de consultas en relación con el procedimiento de **despido colectivo** que se estaba llevando a cabo en el Ayuntamiento demandado, por causas económicas. El 19 de diciembre de 2012, se le comunicó a la Autoridad Laboral que las causas del **despido colectivo** eran económicas y organizativas. Cuarto: El 18 de diciembre de 2012 se reunió la Mesa de negociación del **despido colectivo**. El Ayuntamiento demandado preguntó si los miembros que representarían a los trabajadores en el periodo de consultas habían sido elegidos por la representación sindical, respondiendo la Presidenta del Comité de Empresa que negociaría 'el Comité de Empresa al completo'. En la misma, los miembros de la Mesa pertenecientes al Sindicato Unitario de Huelva manifestaron que no iban a negociar nada con la amenaza de un **despido** y, se marcharon de la reunión. Quinto: El 27 de septiembre de 2012, hubo otra reunión en el seno del periodo de consultas, en la que se debatieron, entre otras, las siguientes cuestiones: que los trabajadores que habían visto convertida su relación laboral de trabajadores indefinidos en fijos discontinuos, volvieran a la calificación originaria, o subsidiariamente, a aquellos que resultaran afectados por el **despido colectivo**, se les repusiera del desempleo consumido; la revisión de las fechas de antigüedad de los trabajadores afectados; el mantenimiento de las bases de cotización, a pesar de la reducción del 30 % de la jornada y del salario, que había afectado a algunos trabajadores; la promoción interna cruzada; que se adoptara un plan de medidas de recolocación para los afectados; y, el incremento de la indemnización por **despido colectivo**. No hubo acuerdo y el Ayuntamiento manifestó que estudiaría estas propuestas. Sexto: El 4 de enero de 2013 tuvo lugar otra reunión en el periodo de consultas, en la que la representación de los trabajadores planteó determinadas cuestiones que fueron contestadas por la representación del Ayuntamiento en la reunión del 10 de enero de 2013. Séptimo: El 14 de enero de 2013 se celebró la última reunión del periodo de consultas, que finalizó con acuerdo adoptado por unanimidad de los presentes. Los representantes del Sindicato actor abandonaron la reunión antes de la firma del acuerdo. Octavo: El Acuerdo adoptado fue del siguiente tenor: '1. Cambiar los criterios de permanencia en el Ayuntamiento para los laborales de los expuestos en la memoria inicial en el siguiente sentido: Antigüedad por Ayuntamiento y no por Departamento para los puestos de movilidad (auxiliares administrativos y peones). 2. Atender a la distinción de los laborales en dos **colectivos**: fijos y resto de laborales (laborales interinos e indefinidos). Y atendiendo a la no distinción entre estos últimos y todo ello según lo expuesto en la reunión con el Comité de Empresa el día 10, argumentado jurídicamente con Sentencias del Tribunal Supremo (Sentencia de 27 de mayo de 2002 y reiterada por la de 2 y 26 de junio de 2003 ). Y considerando que por causas económicas y organizativas el Ayuntamiento puede realizar los servicios adscritos al Área/ Departamento de Servicios Generales de una manera más eficiente con su concentración en determinados meses del año, como los servicios de jardinería que en invierno requieren de una menor atención, los de limpieza (colegios, escuela de música, talleres, edificios municipales...) en periodo estival y los de obras que por causas meteorológicas se reducen en épocas determinadas del año se acuerda: Anteponer los Fijos Discontinuos por encima de la antigüedad, en estos Departamentos por considerar que los servicios se pueden concentrar en determinados meses que justifican su carácter de discontinuidad. Asimismo, con este Acuerdo se atiende a las



peticiones planteadas en anteriores reuniones con el Comité de Empresa de cumplir el acuerdo con aquellos que firmaron voluntariamente el pase a Fijos Discontinuos. 3. Que se procederá a establecer unas medidas especiales para trabajadores laborales de más de 60 años atendiendo a que es un **colectivo** de difícil inserción laboral y, todo ello como consecuencia de acuerdo entre las partes tras reunión mantenida con las personas afectadas y, tras ser solicitado por el Comité de Empresa como ha quedado reflejado en actas anteriores. Dicho acuerdo y una vez recibidas las solicitudes de acogerse a estas medidas por parte de las personas mayores de 60 años consiste en: Se hace una distinción para los mayores de 60 años en función de si tienen más o menos de 62 años. Para los que tienen más de 60 años se acuerda que no se incluyan en el presente expediente. Una vez que cumplan los 61 años, pasarán a una jubilación parcial que será compensada con contrato de relevo que recaerá en personal que se verá afectado por el presente **despido colectivo** según se explica en el punto 4 de este Acuerdo. Los mayores de 60 años son: Virgilio ( NUM000 /51). Jesús Luis ( NUM001 /52). Aureliano . Marisa ( NUM002 /52). Salvadora ( NUM003 /52). Eutimio ( NUM004 /52). Herminio ( NUM005 /52). Marino ( NUM006 /52). Para los que tienen más de 62 años se acuerda que no se incluyan en el presente expediente. A partir de que cumplan 63 años pasarán a situación de desempleo, abonando el Ayuntamiento la diferencia entre la prestación por desempleo percibida y su sueldo actual. Para ello se tendrán en cuenta las actualizaciones que se prevean en la normativa que lo regule. Los mayores de 62 años son: Sabino ( NUM007 /50). Jose Daniel ( NUM008 /50). 4. Que al amparo de la normativa vigente, la empresa no llevará a cabo reducción de jornada y sueldo al personal laboral de este Ayuntamiento. Por criterios de autoorganización el impacto de este no ahorro previsto en las medidas iniciales se distribuye entre peones por una parte y resto de categorías profesionales por otra. Caso de peones: - Como consecuencia de no aplicar la reducción del 30 % al personal laboral, la repercusión de ese ahorro sobre los peones supondría entre estos mantener en el **despido colectivo** a los 3 ya contemplados (ERE) y aumentar el número de peones a amortizar de 4 a 8. - Los tres peones afectados por el expediente de regulación de empleo siguen siendo los mismos (tanto por criterios antiguos como por los nuevos de este acuerdo). Son:

Nombre Fecha antigüedad

Aquilino . Indef. 24/09/2004

Cipriano Indef. 01/02/2006

Gabino Indef. 10/10/2006

- Se aumenta el número de peones interinos a amortizar pasando de 4 a 8. Los peones afectados según los criterios son:

Nombre Fecha antigüedad

Jose María Interino 27/01/2003

Adriano Interino 03/03/2006

Camilo Interino 08/10/2003

Felipe Interino 15/06/2004

Juan Interino 02/08/2004

Plácido Interino 24/01/2005

Raquel Interino 07/09/2005

Luis Antonio Interino 08/10/2003

- Mantener a los cuatro primeros, por antigüedad en la empresa, con el acuerdo de que cuando se acojan a la jubilación parcial los mayores de 60 años y den lugar a un contrato de relevo, estos pasen a modificar su contrato y pasen a ocupar el puesto de relevista. Por lo que el número de puestos a amortizar pasa de 4 a 3 en el momento actual. Los otros 4 puestos se amortizarán (RPT) una vez pasen a ocupar la condición de relevista. Los tres puestos de peón a amortizar en el momento actual son: Peón en el Departamento de jardinería ocupado por Luis Antonio . Peón en el Departamento de limpieza ocupado por Raquel . Peón en el Departamento de obras ocupada por Plácido . Los cuatro puestos de peón a transformar en relevistas son: Peón en el Departamento de jardinería ocupado por Felipe . Peón en el Departamento de obras ocupado por Camilo . Peón en el Departamento de servicios viarios ocupado por Adriano . Peón en el Departamento de taller cerrajería ocupado por Jose María . Queda incluido en el ERE el trabajador Clemente por ser el peón que menor antigüedad tiene (22/09/2009). Su puesto será cubierto en las mismas condiciones que los beneficiados por el caso de contrato de relevo y por el siguiente de la lista expuesta anteriormente y que tenga más antigüedad. El trabajador afectado es: Peón en el Departamento de electricidad ocupado por Juan . Si llegado el momento, los trabajadores afectados no optasen por el cambio de contrato de su condición de laboral interino a laboral



temporal por pasar a ser relevista se producirá su amortización en la RTP. De la misma forma, los mayores de 60 años que no se acojan a lo previsto con ellos se amortizarán sus plazas u otras que supongan un mismo ahorro. Caso de resto de categorías profesionales: Según los cálculos de búsqueda de equilibrio presupuestario debería producirse un aumento de 6 puestos de trabajo a amortizar entre el resto de **colectivos**. En el presente acuerdo y a fin de conseguir el menor perjuicio para la parte trabajadora se reducen los puestos a dos. Dichos puestos son: - Auxiliar de Ayuda a domicilio que es ocupado por Eugenia . Oficial de 2 del Departamento de jardinería que es ocupado por Jesús . 5. Que las bases de cotización se mantienen con referencia, según dispone la legislación vigente, a las reguladas para 2010. 6. Que a los afectados por el expediente de regulación de empleo que, en el marco del Acuerdo de mayo de 2012, hubieran modificado voluntariamente su relación contractual de indefinido por la de indefinido fijo discontinuo, la empresa, procurando el menor impacto de las medidas a adoptar y, en aras a la buena fe de las partes, se procederá a la reposición de la diferencia del paro al que tienen derecho en el momento actual, con respecto al paro al que tendrían derecho si no hubiesen cambiado a la situación de fijo discontinuo. 7. Que, respecto a los indefinidos, se procederá a indemnizar con 25 días de salario por año trabajado, con el límite establecido legalmente (12 meses), si bien el abono de las cantidades resultantes se abonarán en un periodo de 1 año y medio (18 meses). 8. Que la deuda contraída con cada trabajador se abonará en un periodo de 1 año y medio (18 meses). 9. Que la empresa se responsabilizará de realizar cuantas gestiones sean necesarias al efecto del percibo de la prestación por desempleo. 10. Que tras la entrada en vigor de las medidas acordadas, mientras se mantenga el equilibrio económico conforme a la ley de estabilidad presupuestaria, informado por el Sr. Interventor Municipal, la empresa se compromete a no realizar **despidos** objetivos'. Noveno: El 18 de enero de 2013, se le comunicó a la Autoridad Laboral la finalización del periodo de consultas con acuerdo, remitiéndole copia del mismo, de las actas del periodo de consultas, del listado definitivo de trabajadores afectados, de la memoria y de otros documentos que habían resultado modificados a consecuencia del Acuerdo. El **despido colectivo** afectó a 27 trabajadores. Décimo: La Inspección de trabajo y Seguridad Social emitió informe en el que concluyó que el acuerdo se había firmado voluntariamente, sin que se apreciara vicio de voluntad alguno, habiéndose observado las prescripciones legales relativas al periodo de consultas, a la entrega de la documentación y a la firma del Acuerdo. Y declara que el Acuerdo no adolece de ninguna de las causas invalidantes del mismo y que se han observado las prescripciones legales en materia de plazos y periodo de consultas. Undécimo: Por la resolución del Ayuntamiento 159/2013 se acordó la extinción de los contratos de los 27 trabajadores afectados por el **despido colectivo**, con efectos del 21 de enero de 2013. Duodécimo: El Ayuntamiento demandado aportó con la comunicación de la apertura del periodo de consultas, una memoria explicativa de las causas económicas y organizativas que concurrían en la Corporación Municipal y que justificaban la medida extintiva de naturaleza colectiva. Se aportó un cuadro con el número y la clasificación profesional de los trabajadores afectados y de los contratados habitualmente en el año anterior. Los criterios de selección de los trabajadores afectados tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que había adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, fueron los siguientes: las necesidades organizativas de la prestación de servicios; la preferencia del personal laboral fijo; y la experiencia. Para garantizar la preferencia del personal laboral fijo, el orden de permanencia para puestos homogéneos dentro de un mismo Departamento era: personal laboral fijo, laboral interino, laboral indefinido con contrato fijo discontinuo, laboral indefinido con reducción de jornada y laboral indefinido. Décimo tercero: Para acreditar la concurrencia de las causas económicas, el Ayuntamiento demandado presentó la siguiente documentación: 1. Una memoria explicativa de las causas económicas en relación con la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. 2. Los presupuestos de 2010 y de 2011, en los que constan los gastos de personal y, las modificaciones de los créditos presupuestarios. 3. Certificación del Interventor del Ayuntamiento de 12 de noviembre de 2012, en la que consta que en el año 2011, el Ayuntamiento presentó una situación de déficit presupuestario, por importe de -13.118.015,98 €; y, que los créditos presupuestarios de 2010 y de 2011, se minoraron en más de un 7 %, de conformidad con los derechos reconocidos o ingresos del año 2009, que ascendieron a 17.782.906,84 €, en 2010 a 13.817.594,73 €, lo que supone una disminución del 22,20 % y, en 2011, a 11.751.565,66 €, lo que supone una disminución de los ingresos en un 14,96 %. Para estos datos se tuvieron en cuenta los correspondientes a las liquidaciones de los referidos ejercicios económicos formalmente aprobados. 4. La plantilla de personal laboral del Ayuntamiento. 5. La Memoria explicativa de la concurrencia de las causas organizativas, en la que se reseñaban las necesidades de la amortización de plazas de personal laboral en cada uno de los Departamentos del Ayuntamiento, haciéndose constar la desaparición de algunos. Décimo cuarto: En el cuarto trimestre del año 2012, el Ayuntamiento demandado abonó dentro del periodo legal, 162.130,56 € y fuera del periodo legal, 32.349,47 €. Al final del trimestre tenía pendientes de pago, dentro del periodo legal, 239.521,13 € y, fuera de plazo, 624.316,27 €. Estos pagos correspondían a gastos de bienes corrientes y servicios, a inversiones reales y a otros pagos realizados por operaciones comerciales. Asimismo tenía facturas, con más de tres meses desde su anotación en el registro de facturas, sin que se hubieran tramitado los correspondientes expedientes de reconocimiento de la obligación, por importe de 115.240,90 €. Décimo quinto:



En el Presupuesto de Gastos del ejercicio 2011 del Ayuntamiento, sufrieron modificaciones presupuestarias los siguientes capítulos: gastos de personal, gastos corrientes en bienes y servicios, transferencias corrientes, transferencias de capital y activos financieros. Al final del ejercicio, el estado de ejecución era de -10.263.671,82 €. Décimo sexto: Según el estado de liquidación de Presupuestos del año 2011, los gastos de personal presupuestados inicialmente, tenían un crédito de 10.074.547,55 €. Se tuvo que realizar una modificación presupuestaria de 500.196,26 €. Al final del ejercicio, se habían abonado por este capítulo 7.635.452,91. Estaban pendientes de pago 2.719.033,20 € y el remanente de crédito ascendía a 220.257,70 €. Décimo séptimo: Cincuenta trabajadores indefinidos del Ayuntamiento suscribieron voluntariamente el Acuerdo de Medidas de Estabilidad de la Plantilla de 19 de abril de 2012, por el cual se les reducía la jornada y el salario en un 15 %. Veinte trabajadores no se adherieron al Acuerdo reseñado, recibiendo una comunicación del Ayuntamiento por la que, con efectos del 27 de junio de 2012, se les reducía su jornada y salario en un 35 %. Discrepando de esta medida, doce de los afectados formularon la demanda impugnando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Huelva de 9 de enero de 2013 estimó la demanda formulada por los doce trabajadores del Ayuntamiento demandado, declarando nula la reducción de la jornada y del salario de los actores en un 35 %, por vulnerar la garantía de indemnidad. De estos doce trabajadores demandantes, diez han sido afectados por el **despido colectivo** de 21 de enero de 2013. Esta Sentencia fue declarada firme por la Diligencia de Ordenación del Juzgado de lo Social de 7 de febrero de 2013. Décimo octavo: D. Jose Enrique , fue miembro del Comité de Empresa del Ayuntamiento demandado por el Sindicato CSIF, cursando baja en este Sindicato en diciembre de 2011. En enero de 2012 participó activamente en las movilizaciones que tuvieron lugar en la puerta del Consistorio, siendo integrante del Comité de Huelga y afiliándose al Sindicato Unitario. Desde el 15 de enero de 2007 prestó servicios como oficial de 2ª mecánico en el taller del Ayuntamiento. En este Departamento había un encargado y dos oficiales de 1ª, con mayor antigüedad. El 24 de febrero de 2012 se le comunicó que a partir del 29 de febrero de 2012 pasaría a prestar servicios como peón en el servicio de limpieza viaria. Esta decisión fue impugnada judicialmente por el trabajador indicado. La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Huelva de 23 de noviembre de 2012 declaró nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por vulneración del derecho de libertad sindical. El actor fue repuesto al Departamento de Servicios Generales Taller Mecánico, donde prestaba sus servicios antes de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Este trabajador ha visto extinguido su contrato de trabajo por el **despido colectivo**. El Departamento de Servicios Generales Taller Mecánico desaparece, como medida organizativa y se extingue también el contrato de trabajo del que prestaba servicios en el mismo como oficial 1ª mecánico. En este Departamento, prestaba servicios también otro trabajador que se vio afectado por el **despido colectivo**, aunque al tener cumplidos los 60 años, se acogió a las medias previstas para este **colectivo**. Décimo noveno: D. Narciso tampoco se adhirió voluntariamente al Acuerdo de Medidas de Estabilidad de la Plantilla de 19 de abril de 2012, por lo que, con efectos del 27 de junio de 2012, el Ayuntamiento demandado procedió a la reducción de su jornada y salario en un 35 %, formulando el afectado la demanda de impugnación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el 24 de julio de 2012, que fue admitida a trámite, señalándose el acto del juicio para el 10 de enero de 2013, sin que conste el resultado del mismo, ni la Sentencia que haya recaído, en su caso. El actor fue afectado por el **despido colectivo**. Prestaba servicios como peón electricista, con relación laboral indefinida. En el Departamento de Servicios Generales, Servicios Viarios y Servicio Eléctrico, concretamente en el servicio eléctrico, se han extinguido los contratos de dos peones, uno de ellos, el actor en las actuaciones reseñadas en la presente premisa fáctica. Vigésimo: El 13 de enero de 2013, la Delegada Sindical del Sindicato Unitario le comunicó al Ayuntamiento demandado el preaviso de la convocatoria de huelga, prevista para el 30 de enero de 2013, con carácter indefinido. El Comité de Huelga estaba compuesto por catorce miembros, de los cuales, nueve resultaron afectados por el **despido colectivo** y cinco de ellos, no vieron extinguidos sus contratos de trabajo. Dos de los afectados, integrantes del Comité de Huelga, prestaban servicios en el taller mecánico, que desapareció por razones organizativas. La Delegada Sindical del Sindicato Unitario prestaba servicios como oficial 2ª pintura jardinería y Dª Angelica , como oficial 2ª de jardinería. Como causa organizativa, el Ayuntamiento descentraliza el servicio de pintura, por lo que desaparece el mismo como Departamento y, se reduce el servicio de la jardinería, por la utilización de concretos sistemas de riego y otras tecnologías. D. Casiano trabajó como oficial 1ª albañil y D. Epifanio , como oficial 2ª albañil y, dada la situación de crisis y la reducción de las obras a acometer, se amortizan dos puestos de trabajo en este Departamento de Servicios Generales-Obras. D. Humberto prestó servicios como oficial 2ª maquinista y, D. Modesto , como oficial 2ª de limpieza. D. Ruperto desarrolló su actividad como guarda. Las labores del Departamento de Servicios Generales-Vigilancia se acordó que fueran realizadas por la Policía Local. Vigésimo primero: De los 27 afectados por el **despido colectivo**, 14 están afiliados al Sindicato Unitario. Vigésimo segundo: El 29 de enero de 2013, El Sindicato Unitario de Huelva presentó alegaciones contra el expediente de modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla municipal vigente, solicitando la nulidad del mismo y su archivo " .

**QUINTO.-** Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don Juan Francisco Moreno Domínguez, en nombre y representación de la Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva en el



Ayuntamiento de Aljaraque y recibidos y admitidos los autos en esta Sala se personó como recurrido el Ilmo. Ayuntamiento de Aljaraque, formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito con fecha de entrada de 5 de noviembre de 2013, autorizándolo y basándose en los siguientes motivos: Primero.- Al amparo del artículo 207.d) de la LRJS, por error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna, en base a lo establecido en el art. 210.2.b) de la LRJS. Segundo.- Se articula al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico aplicable para resolver las cuestiones objeto de debate, por entender que la sentencia de instancia supone la infracción de los arts. 26 y 46 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en relación con los arts. 51.2 y 51.7 ET y 124.2 y 124.11 LRJS. Tercero.- También se articula al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por entender que la sentencia de instancia supone infracción del art. 22.2 Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local en sus apartados e) f) e i) en relación con el art. 124.11 LRJS. Cuarto.- Se articula al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por entender que la sentencia de instancia supone infracción del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sobre el derecho a la permanencia de los representantes de los trabajadores, en relación con el art. 28 CE, relativo a la libertad sindical y con la causa de nulidad establecida en el art. 124.11 LRJS. Quinto.- Igualmente se articula al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por entender que la sentencia de instancia supone infracción de los arts. 24, 28 y 14 CE, art. 1.1 Directiva 1998/59/CE, art. 5.c) Convenio 158 OIT, arts. 2 y 8 LOLS y art. 4.2. g) ET, en relación con el art. 124.11 LRJS. Sexto.- Del mismo modo se articula al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por entender que la sentencia de instancia supone infracción del art. 124.2.a) LRJS en relación con el art. 35.3 del Real Decreto 1483/2012 y el art. 3.2 Ley de Contratos del Sector Público en relación con el art. 124.11 LRJS. Séptimo.- Se denuncia infracción del art. 44 RD 1483/2012, art. 51.2 ET y art. 2 de la Directiva Comunitaria 98/59. Octavo.- Finalmente alega como infringidos los arts. 12.7, 51 y 53.1 ET, el RD 1131/2002 modificado por la Ley 27/2011, en relación con el art. 124.2 c) y 11 LRJS.

**SEXTO.**- Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida Ilmo. Ayuntamiento de Aljaraque, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 18 de febrero actual ante el Pleno de la Sala, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** En procedimiento de **despido colectivo** instado por el empleador (Ayuntamiento de Aljaraque) se alcanzó un Acuerdo con el Comité de Empresa que fue impugnado, por la vía procesal del art. 124 LRJS, por la Sección sindical del Sindicato Unitario de Huelva en dicho Ayuntamiento, recayendo sentencia ( STSJ/ Andalucía, sede de Sevilla 8-mayo-2013 -autos 5/2013, aclarada por Auto de fecha 3-julio-2013 modificando determinadas fechas contenidas en el HP 20) desestimatoria de la demanda y declarando el **despido colectivo** ajustado a derecho.

**2.-** Contra la anterior sentencia se interpone recurso de casación ordinario por la referida Sección Sindical que articula a través de ocho motivos. El primero por el cauce procesal del art. 207.d) LRJS ("*Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios*"); y los siete restantes con invocación del art. 207.e) LRJS ("*Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate*").

**3.-** La empleadora, con carácter previo, pretende la inadmisibilidad del recurso argumentando que por la parte recurrente no se ha aportado domicilio a efectos de notificaciones en la sede del Tribunal Supremo ( arts. 210.1 y 211.1.III LRJS ); lo que debe desestimarse, pues aun de ser cierto, el defecto sería subsanable y la parte recurrente pidió un plazo con tal fin ante la Sala de instancia el que no consta concedido ni se la ha requerido para ello por esta Sala de casación, no constituyendo su omisión ninguno de los supuestos tasados de inadmisión ( art. 213.4 LRJS ).

**SEGUNDO.- 1.-** Con respecto al primer motivo, de revisión fáctica, se centra exclusivamente en el HP 20. El mismo, – tras la aclaración efectuada por el citado Auto de fecha 3-julio-2013 –, quedó redactado en la forma siguiente: "*El 13 de enero de 2012 [antes figuraba 2012], la Delegada Sindical del Sindicato Unitario le comunicó al Ayuntamiento demandado el preaviso de la convocatoria de huelga, prevista para el 30 de enero de 2013, con carácter indefinido. El Comité de Huelga estaba compuesto por catorce miembros, de los cuales, nueve resultaron afectados por el **despido colectivo** y cinco de ellos, no vieron extinguidos sus contratos de trabajo. Dos de los afectados, integrantes del Comité de Huelga, prestaban servicios en el taller mecánico, que desapareció*



por razones organizativas. La Delegada Sindical del Sindicato Unitario prestaba servicios como oficial 2ª pintura jardinería y Dª Angelica , como oficial 2ª de jardinería. Como causa organizativa, el Ayuntamiento descentraliza el servicio de pintura, por lo que desaparece el mismo como Departamento y, se reduce el servicio de la jardinería, por la utilización de concretos sistemas de riego y otras tecnologías. D. Casiano trabajó como oficial 1ª albañil y D. Epifanio , como oficial 2ª albañil y, dada la situación de crisis y la reducción de las obras a acometer, se amortizan dos puestos de trabajo en este Departamento de Servicios Generales-Obras. D. Humberto prestó servicios como oficial 2ª maquinista y, D. Modesto , como oficial 2ª de limpieza. D. Ruperto desarrolló su actividad como guarda. Las labores del Departamento de Servicios Generales-Vigilancia se acordó que fueran realizadas por la Policía Local " y que " El 28 de mayo de 2012 se convocó otra huelga " [adición].

2.- Pretende la parte recurrente que se adicione ahora que " El Comité de Huelga, de la segunda huelga, estaba compuesto por catorce miembros, de los cuales, nueve resultaron afectados por el **despido colectivo** y cinco de ellos, los cuales no habían presentado demanda judicial por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no vieron extinguidos sus contratos de trabajo ".

3.- Se accede a la adición pretendida, al resultar claramente de la documental invocada, aunque, por una parte, no coincida plenamente con los hechos relatados en la demanda y, por otra, en el motivo no se mencione expresamente la trascendencia de la ampliación solicitada si bien es dable deducirla de lo pretendido en el motivo quinto del propio recurso, y sin perjuicio de la decisión que luego se adopte sobre la posible incidencia de tal adición.

**TERCERO.-** 1.- En el motivo segundo se denuncian como infringidos los arts. 26 y 46 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en relación con los arts. 51.2 y 51.7 ET y 124.2 y 124.11 LRJS , solicitando la nulidad del **despido** debido a que la negociación y el Acuerdo de alcanzado en fecha 14-01-2013 se realiza por el Comité de Empresa y no por las Secciones sindicales por lo que afirma que la negociación el acuerdo se llevó a cabo por quien no esta legitimado para ello en nombre de los trabajadores afectados.

2.- Como ya se advertía en la sentencia recurrida, el invocado art. 51.7 ET no cabe entenderlo infringido al ser inaplicable en el presente caso, pues en dicho apartado del art. 51 ET se regulan exclusivamente los expedientes administrativos de **despido colectivo** por fuerza mayor que sigue resolviendo la autoridad laboral, – lo que en nada se encaja en el supuesto ahora enjuiciado –, y, además, su impugnación no se tramita por la modalidad procesal del art. 124 LRJS, sino por la del art. 151 LRJS . Por otra parte, no razona la parte recurrente la causa por la que estima infringido por la sentencia de instancia el art. 124.2 y 11 LRJS que genéricamente alega.

3.- Como regla es el Comité de Empresa, dentro de los límites de su representación y si la afectación del **despido colectivo** no excede de dicho ámbito, el organismo que, como representante legal de los trabajadores de naturaleza unitaria, ostenta el carácter de interlocutor por imperativo legal dada su condición de " *órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses* " ( art. 63.1 ET). El Estatuto de los Trabajadores en su nueva regulación del **despido colectivo** ha establecido, no obstante, a pesar de la posible existencia de Comité de Empresa, una regla de preferencia a favor de las Secciones sindicales con determinados presupuestos y otra regla subsidiaria para cuando no exista representación legal de los trabajadores, ni sindical ni unitaria.

4.- En efecto, en la redacción de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores vigentes en la fecha de inicio del periodo de consultas (14-12-2012), que se corresponden a la redacción dada por Ley 3/2012 de 6 de julio, respecto a la determinación de los interlocutores por parte de los trabajadores frente a la empresa durante el periodo de consultas del **despido colectivo**, se establecía que, en primer lugar, correspondería 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* " y, para cuando no existiera representación legal de los trabajadores (no sindical ni unitaria), se fijaba una regla subsidiaria, disponiéndose que " *En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4* " ( art. 51.2.VI y VII ET ). En referido art. 41.4 ET , encuadrado en las " *modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo* ", reiterando la regla principal, se especificaba para la subsidiaria que " *En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma* " ( art. 41.4.IV ET ).



5.- Estas reglas se desarrollaron reglamentariamente por el citado Real Decreto 1483/2012, en el que se dispone, quizá incluso con mayor claridad, sobre la " *Interlocución en el periodo de consultas* ", que " 1. Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este Reglamento los representantes legales de los trabajadores. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal ", que " 2. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función " y que " 3. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores .. " ( art. 26.1 a 3). Análogas reglas se articulan cuando se trata del " Procedimiento de **despido colectivo** aplicable en las **Administraciones Públicas** a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores ", estableciéndose que " 1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad **pública** afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.- 2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso ....- 3. En los entes, organismos o entidades **públicas** en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad **pública**, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad **pública** afectado por el **despido** y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio **colectivo** de aplicación a los mismos " ( art. 46 RD 1483/2012 ).

6.- La expuesta interpretación de que la ausencia de representación legal lo es para los supuestos en que no exista representación sindical ni unitaria, es dable entender que la corroboran tanto el art. 124.1 LRJS (en redacción dada por Ley 3/2012) (" *La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del **despido colectivo*** ") como el propio art. 51.1.I ET (" *El **despido colectivo** deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores ...* ").

7.- No se alega en la demanda, -- ni se ha pretendido por la parte recurrente modificación de hechos probados de la sentencia recurrida al respecto --, que existiera un acuerdo de las Secciones sindicales para actuar como representantes de los trabajadores frente al empresario en el periodo de consultas del **despido colectivo** con prioridad al existente Comité de Empresa (" *cuando éstas así lo acuerden* ") ni que dichas secciones ostenten los presupuestos exigibles legalmente para poder hacer uso de tal facultad (" *tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal* "), lo que obliga a la desestimación del segundo motivo del recurso, confirmando en este extremo la sentencia impugnada, la que en lo fáctico se fundamenta en los inalterados hechos declarados probados 2º y 4º que figuran trascritos en los antecedentes de la presente resolución.

8.- Además, la representación de los trabajadores se ostentó por el Comité de Empresa en su conjunto. No siendo exigible legal ni, en consecuencia, reglamentariamente, ningún acuerdo específico para atribuir o asumirse la representación por el Comité de Empresa, ya que el mismo como representante legal unitario de los trabajadores tiene dicho carácter de interlocutor por imperativo legal ( art. 63.1 ET ), salvo que exista acuerdo de las secciones sindicales para asumirla preferentemente en los términos, antes referidos, contenidos en el art. 51.2.VI ET . Tampoco incide en la validez del acuerdo del Comité la posible ausencia de una reunión específica al respecto, si consta claramente el voto de todos y cada uno de sus integrantes, salvo de los pertenecientes al Sindicato demandante que voluntariamente se ausentaron.

9.- En el propio motivo formula la parte recurrente genéricas alegaciones sobre la buena fe negocial o sobre la exigencia de aportación documental y el momento de efectuarla, sobre los que no formula denuncia del precepto infringido ni lo motiva, por lo que no es dable entrar a resolverlo, dejando aparte lo que luego sobre análogas cuestiones formula al amparo de otros motivos del recurso.

**CUARTO.- 1.-** En el motivo tercero alega infracción del art. 22.2 Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local en sus apartados e) f) e i) en relación con el art. 124.11 LRJS , instando la nulidad del **despido colectivo** por haberse efectuado por el Alcalde sin contar con el Pleno del Ayuntamiento.





2.- Debe observarse que en la demanda simplemente se alude, pero luego no se desarrolla con detalle, esta causa de impugnación (hecho 4º demanda), pero, con flexibilidad, la Sala de instancia permitió en el acto del juicio concretar los hechos y los detalla minuciosamente en sus inalterados hechos probados, en especial el 11 HP (" Por la resolución del Ayuntamiento 159/2013 se acordó la extinción de los contratos de los 27 trabajadores afectados por el **despido colectivo**, con efectos del 21 de enero de 2013 "), cuya adición sobre otros extremos no ha instado en el presente recurso. Esta pretensión se desestima en la sentencia ahora recurrida, argumentándose, en esencia, que << de conformidad con el artículo 21 h) de la Ley de Bases de Régimen Local , corresponde al Alcalde "desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el **despido** del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre. Esta atribución se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 99.1 y 3 de esta ley ". Por lo tanto, corresponde al Alcalde adoptar la medida de **despido colectivo**, sin perjuicio de que deberá dar cuenta al Pleno de la decisión en la primera sesión que se celebre. Por otro lado, en el artículo 22 del citado texto legal , no se contempla esta facultad como propia del Pleno >>.

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

**QUINTO.- 1.-** Con respecto al cuarto motivo, invoca la parte recurrente que en la sentencia impugnada se ha cometido infracción del art. 68 ET , sobre el derecho a la permanencia de los representantes de los trabajadores, en relación con el art. 28 CE , relativo a la libertad sindical y con la causa de nulidad establecida en el art. 124.11 LRJS .

2.- Como destaca el Ayuntamiento demandado en su impugnación, -- dejando aparte la falta de concreción de los representantes de los trabajadores posiblemente afectados y de los que con las mismas circunstancias profesionales fueron excluidos del **despido**, cuya adición como hechos probados no insta la parte recurrente --, " 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" ( art. 124.2.II LRJS ). Igualmente el Ministerio Fiscal, en su detallado informe, insta la desestimación del motivo, – lo que esta Sala comparte, pues tal alegación la articula en la demanda globalmente como constitutiva de la vulneración de derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical –, argumentando que la sentencia recurrida no se pronuncia sobre esta denuncia porque es una cuestión nueva no planteada en la instancia como se evidencia de la lectura de la demanda, en la que únicamente se alega el incumplimiento del principio de prioridad de permanencia de los representantes del Sindicato Unitario en el Comité de Empresa, al resultar despedidos, y como puede fácilmente deducirse del hecho de que el único sustento del motivo sea una sentencia de fecha posterior a la recurrida (la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 12-junio- 2013 ).

**3.-** En definitiva, el motivo debe ser rechazado pues, – como es doctrina de esta Sala, reflejada, entre otras, en la STS/IV 23-septiembre-2014 ( rco 231/2013 ) –, << Se plantea una compleja cuestión cual es la de cohonestar el contenido principal del artículo 124.2 d) LRJS -la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades **públicas**- con lo dispuesto en dicho precepto y apartado, en su último inciso -en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia-. Entendemos que ha de darse prioridad a lo dispuesto en esta última norma por las siguientes razones:

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

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

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

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

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

**SEXTO.- 1.-** En cuanto al quinto motivo del recurso de la Sección sindical impugnante, se denuncia infracción de los arts. 24 , 28 y 14 CE , art. 1.1 Directiva 1998/59/CE , art. 5.c) Convenio 158 OIT , arts. 2 y 8 LOLS y art. 4.2. g) ET , en relación con el art. 124.11 LRJS . Se alega que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales, subdividiendo el motivo en dos apartados: **a)** vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente del derecho a la garantía de indemnidad; y **b)** vulneración del derecho a la libertad sindical, a no ser discriminado y el derecho de huelga; recordando que en la demanda se pretendía la nulidad por vulneración derechos fundamentales (libertad sindical), pues de los 27 **despidos** practicados 15 eran afiliados al Sindicato Unitario, que algunos de los despedidos habían interpuesto demanda contra la empresa (vulneración de la garantía de indemnidad) y/o habían sido miembros del Comité de Huelga (vulneración del derecho de huelga).

**2.-** Este extremo es desestimado en la sentencia recurrida, afirmándose, con apoyo en los detallados hechos probados, que si bien la parte demandante había justificado la existencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales (libertad sindical y garantía de indemnidad), resultaba que la empresa había probado que su decisión se presentaba razonablemente ajena al móvil atentatorio de los derechos fundamentales



invocados. Se razona, en lo esencial, que << Resta por analizar, si el Ayuntamiento demandado ha acreditado que el **despido colectivo** obedece a unas circunstancias ajenas al móvil discriminatorio y antisindical, justificando objetiva y razonablemente la realidad de las mismas. Y, efectivamente ..., a los efectos de la vulneración de derechos fundamentales, debe destacarse que consta acreditado que, de los 27 afectados por el **despido colectivo**, 14 están afiliados al Sindicato Unitario y, por lo tanto, hay 13 trabajadores afectados de los que no consta si estaban o no afiliados a algún otro Sindicato y que también han sido despedidos. Además, esta afiliación al Sindicato demandante en las presentes actuaciones se deriva de una certificación emitida por el propio Sindicato respecto de cada uno de los afectados, pero no ha quedado probado que conociese el Ayuntamiento demandado la afiliación, porque, por ejemplo, detrayese de sus nóminas la cuota sindical. De conformidad con el artículo 217 de la LEC incumbe al Sindicato actor la carga de probar que el Ayuntamiento conocía la afiliación de los afectados, pues es quien afirma lo anterior. Además, dos de los afectados, integrantes del Comité de Huelga, prestaban servicios en el taller mecánico, que desapareció por razones organizativas. La Delegada Sindical del Sindicato Unitario prestaba servicios como oficial 2ª pintura jardinería y Dª Eufrosia ..., como oficial 2ª de jardinería. Como causa organizativa, el Ayuntamiento descentraliza el servicio de pintura, por lo que desaparece el mismo como Departamento y, se reduce el servicio de la jardinería, por la utilización de concretos sistemas de riego y otras tecnologías. D. Casiano ... trabajó como oficial 1ª albañil y D. Epifanio ..., como oficial 2ª albañil y, dada la situación de crisis y la reducción de las obras a acometer, se amortizan dos puestos de trabajo en este Departamento de Servicios Generales-Obras. D. Ruperto ... desarrolló su actividad como guarda. Las labores del Departamento de Servicios Generales-Vigilancia se acordó que fueran realizadas por la Policía Local. Y, a mayor abundamiento, ha quedado acreditada la concurrencia de las causas económicas, como se examinará seguidamente. Por consiguiente, se ha de concluir que el **despido colectivo** practicado por el Ayuntamiento demandado no merece la calificación de **despido nulo** >>.

3.- A pesar de tal argumentación de la sentencia de instancia, la Sección sindical recurrente no insta por la vía de revisión fáctica adición de hecho probado alguno del que pudiera decirse que la afiliación sindical de los afectados fuera conocida por el Ayuntamiento demandado, únicamente se instó, y se ha accedido a la adición en el motivo primero del recurso, que, – además de lo añadido en el auto de aclaración de la sentencia relativo a que " El 28 de mayo de 2012 se convocó otra huelga " –, " El Comité de Huelga, de la segunda huelga, estaba compuesto por catorce miembros, de los cuales, nueve resultaron afectados por el **despido colectivo** y cinco de ellos, los cuales no habían presentado demanda judicial por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no vieron extinguidos sus contratos de trabajo ".

4.- De los hechos declarados probados de la sentencia de instancia que a este motivo del recurso más directamente afectan, se deduce que:

a) 50 trabajadores indefinidos del Ayuntamiento suscribieron voluntariamente un Acuerdo de Medidas de Estabilidad de la Plantilla en fecha 19-04-2012, por el cual se les reducía la jornada y el salario en un 15 %; otros 20 trabajadores no se adhirieron al Acuerdo, recibiendo comunicación del Ayuntamiento por la que, con efectos del 27-06-2012, se les reducía su jornada y salario en un 35%; de ellos 12 de los afectados formularon la demanda impugnando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en sentencia firme de fecha 09-01-2013 se declaró nula la referida reducción de jornada y de salario por vulnerar la garantía de indemnidad; así como que de los 12 trabajadores demandantes contra la referida modificación, 10 han sido afectados por el **despido colectivo** (HP 17);

b) El Ayuntamiento aportó con la comunicación de la apertura del periodo de consultas, además de la memoria, un cuadro con el número y la clasificación profesional de los trabajadores afectados y de los contratados habitualmente en el año anterior, constando probado que " Los criterios de selección de los trabajadores afectados tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que había adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, fueron los siguientes: las necesidades organizativas de la prestación de servicios; la preferencia del personal laboral fijo; y la experiencia. Para garantizar la preferencia del personal laboral fijo, el orden de permanencia para puestos homogéneos dentro de un mismo Departamento era: personal laboral fijo, laboral interino, laboral indefinido con contrato fijo discontinuo, laboral indefinido con reducción de jornada y laboral indefinido " (HP 12); y

c) En el Acuerdo alcanzado en fecha 14-01-2013, no obstante, se pactó sobre esta cuestión lo siguiente: " 1. Cambiar los criterios de permanencia en el Ayuntamiento para los laborales de los expuestos en la memoria inicial en el siguiente sentido: Antigüedad por Ayuntamiento y no por Departamento para los puestos de movilidad (auxiliares administrativos y peones)" y " 2. Atender a la distinción de los laborales en dos **colectivos**: fijos y resto de laborales (laborales interinos e indefinidos). Y atendiendo a la no distinción entre estos últimos y todo ello según lo expuesto en la reunión con el Comité de Empresa el día 10, argumentado jurídicamente con Sentencias del Tribunal Supremo ... Y considerando que por causas económicas y organizativas el Ayuntamiento



*puede realizar los servicios adscritos al Área/Departamento de Servicios Generales de una manera más eficiente con su concentración en determinados meses del año, como los servicios de jardinería que en invierno requieren de una menor atención, los de limpieza (colegios, escuela de música, talleres, edificios municipales...) en periodo estival y los de obras que por causas meteorológicas se reducen en épocas determinadas del año se acuerda: Anteponer los Fijos Discontinuos por encima de la antigüedad, en estos Departamentos por considerar que los servicios se pueden concentrar en determinados meses que justifican su carácter de discontinuidad".*

5.- De tales hechos se desprende la inexistencia de la vulneración del derecho de garantía de indemnidad invocado, puesto que, – de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal –, cabe concluir que los **despidos** individuales derivados del Acuerdo alcanzado en el procedimiento de **despido colectivo** se realizan por la empleadora conforme a los criterios acordados (y no conforme a los criterios de de la memoria, como parece confundir la recurrente), y estos criterios otorgan la prioridad de preferencia a los fijos sobre los interinos e indefinidos sin distinción, y dentro de este grupo, se anteponen los indefinidos fijos- discontinuos sobre cualesquiera otros aunque fueran más antiguos pero solo en aquellos departamentos en que los servicios se puedan concentrar en determinados meses. Respondiendo esta forma de selección a unos criterios objetivos y razonables sin que de ellos pueda inferirse que el Ayuntamiento y los miembros del Comité de empresa que firmaron el Acuerdo buscaran justificar el **despido** de diez de los doce trabajadores indefinidos que presentaron la demanda de modificación sustancial, y sin que, ni siquiera, la recurrente alegue que hayan sido despedidos sin respetar el orden de preferencia acordado para puestos homogéneos dentro del mismo departamento; dejando aparte, como se ha adicionado que en la segunda huelga el Comité de Huelga " *estaba compuesto por catorce miembros, de los cuales, nueve resultaron afectados por el **despido colectivo*** ", pues como luego se analiza su situación específica aparece detallada en los hechos probados.

6.- Por otra parte, con relación a la denunciada, en este mismo motivo quinto, vulneración de los derechos de libertad sindical, de no discriminación y de huelga, de los hechos declarados probados y en especial del HP 21 (" *De los 27 afectados por el **despido colectivo**, 14 están afiliados al Sindicato Unitario* ") y del modificado HP 20 en relación con los HP 18 y 19, resulta acreditado que:

- a) El Comité de Huelga estaba compuesto por catorce miembros, de los cuales, nueve resultaron afectados por el **despido colectivo** y cinco de ellos, no vieron extinguidos sus contratos de trabajo;
- b) Dos de los afectados, integrantes del Comité de Huelga, prestaban servicios en el taller mecánico, que desapareció por razones organizativas;
- c) La Delegada Sindical del Sindicato Unitario prestaba servicios como oficial 2ª pintura jardinería y Doña Angelica , como oficial 2ª de jardinería. Como causa organizativa, el Ayuntamiento descentraliza el servicio de pintura, por lo que desaparece el mismo como Departamento y, se reduce el servicio de la jardinería, por la utilización de concretos sistemas de riego y otras tecnologías;
- d) Don Casiano trabajó como oficial 1ª albañil y Don Epifanio , como oficial 2ª albañil y, dada la situación de crisis y la reducción de las obras a acometer, se amortizan dos puestos de trabajo en este Departamento de Servicios Generales-Obras;
- e) Don Humberto prestó servicios como oficial 2ª maquinista, Don Modesto , como oficial 2ª de limpieza. Don Ruperto desarrolló su actividad como guarda. Las labores del Departamento de Servicios Generales-Vigilancia se acordaron que fueran realizadas por la Policía Local;
- f) Don Jose Enrique , fue integrante del Comité de huelga y demandó por modificación sustancial de sus condiciones laborales, prestando servicios como oficial de 2ª mecánico en el taller del Ayuntamiento, siendo despedido al desaparecer el taller por razones organizativas, y en ese Departamento prestaba servicios también otro trabajador que se vio afectado por el **despido colectivo**, aunque al tener cumplidos los 60 años, se acogió a las medias previstas para este **colectivo**; y
- g) Don Narciso tampoco se adhirió voluntariamente al Acuerdo de Medidas de Estabilidad de la Plantilla de 19-04-2012, por lo que al reducirse jornada y salario formuló demanda, sin que conste el resultado; estando afectado por el **despido colectivo**; prestaba servicios como peón electricista, con relación laboral indefinida, en el Departamento de Servicios Generales, Servicios Viarios y Servicio Eléctrico, concretamente en el servicio eléctrico, en el que se han extinguido los contratos de dos peones, uno de ellos el del referido trabajador.

7.- Las alegadas vulneraciones deben ser rechazadas al no acreditarse lesión con proyección general de ninguno de los referidos derechos fundamentales, sin perjuicio del posible planteamiento del caso concreto en el proceso de **despido** individual, como posibilita nuestra STS/IV 25-junio-2014 (rco 198/2013 ) al establecer que << *la valoración y enjuiciamiento sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, que, obviamente, es una decisión con efectos directa y primordialmente **colectivos**, como lo evidencia la propia naturaleza del proceso judicial que puede revisarla, no puede referirse al análisis*



concreto y minucioso de cada una de las situaciones particulares de los trabajadores individualmente afectados, posiblemente incluso aunque en alguna de ellas ... pudiera apreciarse algún indicio de discriminación o de un trato desigual prohibido por el ordenamiento, a salvo, claro está, si esos indicios pudieran llegar a implicar una lesión con proyección general sobre un derecho fundamental o el trato desigual real afectara a todo un grupo indiscriminado de trabajadores ... >>.

8.- En efecto, como destaca la sentencia impugnada y, en especial, como pone de manifiesto el Ministerio Fiscal en su informe, el Ayuntamiento presentó al inicio del periodo de consultas la lista nominativa de los trabajadores afectados, lista que se modificó en virtud de la aplicación de los criterios acordados con el Comité de Empresa, por lo que la alegada animadversión del Ayuntamiento hacia los afiliados al Sindicato Unitario queda desvirtuada al desconocer su afiliación; además, en cuanto a la alegada vulneración del derecho de huelga, aunque fueran despedidos nueve de los catorce miembros del Comité de huelga, integrado por afiliados y vinculados al Sindicato Unitario, la Sala de instancia recoge, en el indicados HP 18, 19 y 20, los puestos de trabajo y las razones por las que fueron incluidos en la lista de afectados por el **despido**, al menos de siete de ellos, evidenciándose que su inclusión responde a la aplicación de los criterios acordados en la negociación y a la reorganización de los servicios llevada a cabo. Por último y por la misma razón, – aplicación de los criterios acordados –, queda desvirtuado el indicio de vulneración del derecho a la libertad sindical al haber sido despedida la delegada sindical del Sindicato Unitario, la recurrente Brigida , al desaparecer el departamento donde prestaba servicios como oficial 2º pintura jardinería (HP 20º); y en cuanto a los miembros del Comité de empresa que se dice en el motivo fueron despedidos, Adolfo y Jose Enrique , nada figura en los hechos probados sobre tal circunstancia, únicamente se menciona a este último en el HP 18º pero no como miembro del Comité de empresa sino como integrante del Comité de huelga y demandante por modificación sustancial de condiciones de trabajo, siendo despedido por desaparecer el taller donde prestaba servicios.

**SÉPTIMO.- 1.-** En el sexto motivo la Sección sindical recurrente denuncia como infringidos el art. 124.2.a) LRJS en relación con el art. 35.3 del Real Decreto 1483/2012 y el art. 3.2 Ley de Contratos del Sector Público en relación con el art. 124.11 LRJS, alegando que cuando la empresa es una **Administración Pública** se entiende que existe causa económica justificadora de los **despidos** cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, y no hay un solo dato sobre la situación actual del Ayuntamiento, ya que el 99% de la información económica que obra en la memoria y que se ha facilitado en la negociación hace referencia a ejercicios pasados, 2008, 2009, 2010 y 2011 y solo una pequeña referencia a los créditos de 2012, y que esa insuficiencia presupuestaria deviene por haberse prorrogado en 2010 y 2011 los presupuestos de 2009 que eran irreales e insuficientes, por lo que dicha insuficiencia presupuestaria no es " *sobrevenida* " sino que viene de lejos y es consecuencia de una incorrecta planificación presupuestaria.

2.- Con carácter previo, y por su incidencia en el presente caso, debe tenerse en cuenta la doctrina de esta Sala sobre el valor reforzado de la existencia de un Acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores cuando judicialmente se cuestiona la concurrencia de las causas del **despido colectivo**. Dicha doctrina se refleja, especialmente, en la STS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013 ) en la que se establece que << *Antes de entrar en la consideración de este motivo, debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario ... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido colectivo*. La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los **despidos**, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos **despidos** no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente ... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones - contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los **despidos** por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los **despidos** alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos >>.

3.- Sobre esta exigencia de la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, ya se ha pronunciado esta Sala en su STS/IV 2-diciembre-2014 (rco 29/2014 ), en la que se establece, entre otros extremos, que:

A) << *La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 07-07-2012), que entró en vigor el día 08-07-2012 ( DF 1ª), en su DA 2ª añadió al texto del ET una DA 20ª, en la que se establecía que: <<El **despido** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo*

3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las **Administraciones Públicas**>> ( DA 20ª.I ET) y que <<A efectos de las causas de estos **despidos** en las **Administraciones Públicas**, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público >> ( DA 20ª.II ET ).

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

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

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

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

**b)** En el texto de la citada LO, en la redacción vigente en la fecha de los hechos, se proclama que tiene por objeto el establecimiento de "los principios rectores, que vinculan a todos los poderes públicos, a los que deberá adecuarse la política presupuestaria del sector público orientada a la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera, como garantía del crecimiento económico sostenido y la creación de empleo ..." y de los "procedimientos necesarios para la aplicación efectiva de los principios de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera, en los que se garantiza la participación de los órganos de coordinación institucional entre las **Administraciones Públicas** en materia de política fiscal y financiera; el establecimiento de los límites de déficit y deuda, los supuestos excepcionales en que pueden superarse y los mecanismos de corrección de las desviaciones; y los instrumentos para hacer efectiva la responsabilidad de cada **Administración Pública**



en caso de incumplimiento ..." (art. 1); entendiendo "por estabilidad presupuestaria de las **Administraciones Públicas** la situación de equilibrio o superávit estructural" (art. 3.2) y "por sostenibilidad financiera la capacidad para financiar compromisos de gasto presentes y futuros dentro de los límites de déficit y deuda **pública** ..." (art. 4.2) y disponiendo que "Las **Administraciones Públicas** que incumplan las obligaciones contenidas en esta Ley, así como las que provoquen o contribuyan a producir el incumplimiento de los compromisos asumidos por España de acuerdo con la normativa europea, asumirán en la parte que les sea imputable las responsabilidades que de tal incumplimiento se hubiesen derivado" (art. 8.1); y señalando, entre otros instrumentos o medidas "preventivas" y/o "correctivas", -- a las que se remite expresamente la citada DA 20ª ET --, el que, como "medidas preventivas", "Las **Administraciones Públicas** harán un seguimiento de los datos de ejecución presupuestaria y ajustarán el gasto público para garantizar que al cierre del ejercicio no se incumple el objetivo de estabilidad presupuestaria" (art. 18.1) o las advertencias por el Gobierno en caso de apreciar un riesgo de incumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, del objetivo de deuda **pública** o de la regla de gasto con la obligación de adoptar, en el plazo de un mes, las medidas necesarias para evitar el riesgo (art. 19); o, entre las "medidas correctivas", que en caso de incumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria por parte de las corporaciones locales "todas las operaciones de endeudamiento a largo plazo de la corporación local incumplidora, precisarán autorización del Estado o en su caso de la Comunidad Autónoma que tenga atribuida la tutela financiera" (art. 20.2) o el que la **Administración** incumplidora "formulará un plan económico-financiero que permita en un año el cumplimiento de los objetivos o de la regla de gasto" (art. 21) o, en su caso, un plan de reequilibrio (art. 22). Medidas preventivas y correctivas que incluso, con respecto a las Corporaciones Locales y a su control, adquieren mayor rigor en la posterior Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, no aplicable por razones temporales en el presente caso >>.

4.- Destacar que, dada la fecha de inicio del periodo de consultas (14-12-2012), resulta aplicable en el presente caso el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada (BOE 30-10-2012), por imperativo de su DF 5ª que fija como fecha de su entrada en vigor la del día siguiente a su publicación en el BOE. Ahora se contienen, -- a diferencia del texto derogado Real Decreto 801/2011 --, en sus arts. 35 a 38 sobre "Procedimiento de **despido colectivo** aplicable en las **Administraciones Públicas** a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores", normas específicas sobre los **despidos colectivos** en las **Administraciones públicas**, y, entre ellas, la regla interpretativa (de legalidad cuestionada por un sector de la doctrina científica) contenida en el art. 35.3.II, la que considera que << 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, y 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 >>.

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

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

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



presupuestarias por hechos ulteriores, en el sentido de que "A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria" ( art. 35.3.II RD 1483/2012 );

c) A la circunstancia exigida de que la insuficiencia presupuestaria deba también ser "sobrevenida", sin matizaciones normativas, pero que no parece que dada su referencia directa a los presupuestos deba tener una interpretación ajena a la propia normativa presupuestaria, no entendiéndolo simple o exclusivamente como un hecho o suceso repentino e imprevisto ... o como se ha reflejado en cierta doctrina jurisprudencial aludiendo a circunstancias que no fueron tomadas en cuenta cuando se aprobó el presupuesto, – aunque tales circunstancias extraordinarias estén previstas únicamente para el Estado y para las CC.AA., en el, aun inaplicable en cuanto a los límites de déficit estructural, art. 11.2 , 3 y 4 de la Ley Orgánica 2/2012 , en el que se preceptúa que "2. Ninguna **Administración Pública** podrá incurrir en déficit estructural ...", que "3. Excepcionalmente, el Estado y las Comunidades Autónomas podrán incurrir en déficit estructural en caso de catástrofes naturales, recesión económica grave o situaciones de emergencia extraordinaria que escapen al control de las **Administraciones Públicas** y perjudiquen considerablemente su situación financiera o su sostenibilidad económica o social, apreciadas por la mayoría absoluta de los miembros del Congreso de los Diputados. Esta desviación temporal no puede poner en peligro la sostenibilidad fiscal a medio plazo ... En estos casos deberá aprobarse un plan de reequilibrio que permita la corrección del déficit estructural teniendo en cuenta la circunstancia excepcional que originó el incumplimiento" y que "4. Las Corporaciones Locales deberán mantener una posición de equilibrio o superávit presupuestario" --. Pudiendo el cuestionado término ("sobrevenida") referirse igualmente a circunstancias legales que obliguen a la Corporación local empleadora, en nuestro caso, a no poder seguir utilizando financiación externa dentro de ciertos límites e impongan de futuro en los presupuestos municipales el ajustarse a los principios de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera, debiendo efectuar con tal fin las "medidas preventivas" oportunas para intentar evitar la aplicación de las consecuentes "medidas correctivas"; con la matización de que tal presupuesto de insuficiencia presupuestaria en su aspecto de sobrevenida debería juzgarse con mayor rigor cuando tal insuficiencia presupuestaria ya existiese en análogas condiciones en el momento de la contratación de los trabajadores que se pretende posteriormente despedir, para evitar dejar el cumplimiento de los contratos al arbitrio de uno de los contratantes (arg. ex art. 1256 Código Civil ), recordemos que el posible cambio sustancial de circunstancias respecto a las existentes en una toma de decisiones empresariales anteriores ha sido considerado jurisprudencialmente en un supuesto como causa sobrevenida ( STS/IV 16-abril-2014, -rc 57/2013 , Pleno); y, finalmente

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

6.- En el presente caso para determinar si existen causas económicas que justifiquen el **despido colectivo** efectuado por la Corporación local empleadora, debemos partir de los datos económicos que se contienen en los inalterados hechos declarados probados de la sentencia de instancia impugnada (en especial HP 13, 14, 15 y 16), los que asumen por la Sección sindical recurrente que no ha instado su modificación, y de los que, como pone de relieve el Ministerio Fiscal en su informe, se deduce que la existencia de causa económica suficiente para justificar el **despido colectivo**, siendo especialmente significativo a estos efectos el certificado del interventor del Ayuntamiento de 12-11-2012, según el cual en el año 2011 el Ayuntamiento presentó una situación de déficit presupuestario por importe de 13.118.015,98 euros, los créditos presupuestarios de 2010 y 2011 se minoraron en más de un 7% de conformidad con los derechos reconocidos o ingresos del año 2009, que ascendieron en 2009 a 17.782.906,84 y en 2010 a 13.817.594,73, lo que supone una disminución del 22,20%, y de 2011 a 11.751.565,66 lo que supone una disminución de los ingresos en un 14,96 %, concurriendo, por otra parte, los requisitos previstos en el art. 35.3 RD 1483/2012 (déficit presupuestario en el ejercicio anterior, y minoración de los créditos de un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores). A lo anterior es dable adicionar que tales datos económicos son de tal entidad en el presente caso, en atención a las características de la Corporación local empleadora y al nivel de endeudamiento que en el año 2012 acreditaba, que comportan: **a)** una verdadera " *insuficiencia presupuestaria* " para hacerles frente; **b)** la que al arrastrarse, en términos cuantitativos y cualitativos trascendentes (por las causas que sean, sin que esta jurisdicción resulte ser la competente para delimitarlas y sin perjuicio de las acciones que incumban con tal fin a la Sección sindical recurrente) indudablemente desde ejercicios presupuestarios anuales anteriores que no lograron enjugar el déficit real a pesar de posibles equilibrios presupuestarios aparentes, denotan un carácter de " *persistencia* " hacia el pasado; **c)** insuficiencia presupuestaria que en el momento de los hechos que por imperativo de la expuesta normativa presupuestaria vigente esencialmente





a partir del propio año 2.012 obligan a adoptar las "medidas preventivas" oportunas (de todo tipo, incluidos también, en su caso los **despidos**) para intentar evitar la aplicación de las consecuentes "medidas correctivas", cabe configurarla en dicho momento como "sobrevvenida"; **d)** afectante, en este caso, no únicamente a "la financiación de los servicios públicos correspondientes" en los que prestaban su actividad los trabajadores afectados por el **despido colectivo**, sino a la totalidad de la actividad municipal, como se deduce de las restantes medidas adoptadas en diversos ámbitos por la Corporación demandada; y **e)** sin que quepa, en este caso, entender que ha existido inadecuación o desproporción de las medidas adoptadas, pues ante la grave situación descrita el **despido colectivo** impugnado se inserta en el marco de otras medidas tendentes a paliar en lo posible la referida situación. Finalmente, cabría entender que, derivadamente, – aun no resuelto en la sentencia de instancia –, la aplicación de la normativa expuesta al presente supuesto permite concluir que, además, concurren causas organizativas, al haberse producido "cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público", que justificarían, igualmente, la procedencia del **despido colectivo** impugnado.

7.- Se alega en el ámbito de este sexto motivo del recurso que con posterioridad al **despido colectivo** la empleadora ha efectuado contrataciones temporales en los departamentos de los trabajadores despedidos, como quedó acreditado en el juicio mediante prueba testifical; sobre lo que no es dable resolver dado que no constan en los hechos probados esas supuestas contrataciones temporales posteriores.

**OCTAVO.- 1.-** En cuanto al séptimo motivo del recurso, en el mismo se denuncia infracción del art. 44 RD 1483/2012, art. 51.2 ET y art. 2 de la Directiva Comunitaria 98/59, en relación con el art. 124.11 LRJS, por inexistencia de buena fe durante la negociación en el periodo de consultas.

2.- En primer lugar hay que precisar que la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los **despidos colectivos**, no resulta aplicable al supuesto examinado, ya que expresamente establece su art. 1.2 que la misma no es aplicable a los trabajadores de las **administraciones públicas** o de las instituciones de Derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción). Ello no obsta a que se proceda a la aplicación de la regulación sobre la materia contenida en el Derecho interno, incluso tomando al efecto como parámetros interpretativos válidos los suministrados por el Derecho de la Unión Europea, lo cual es algo diferente (en este sentido, STS/IV 23- septiembre-2014 -rco 231/2013).

3.- No parece congruente que la Sección sindical recurrente, la que a través de sus miembros afiliados integrados en el Comité de Empresa negociador, ha estado o podido estar presente en todas las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas y las ha abandonado en determinados momentos, denuncie en vía judicial determinadas irregularidades constitutivas de alegada mala fe o de falta o demora en la aportación documental cometidas a su entender durante el mismo y que no consta advirtiera o denunciara durante las negociaciones. En consecuencia, el motivo debe ser desestimado, pues la obligación de negociar de buena fe incumbe a ambas partes ( art. 51.2.VIII ET : " Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo "), como ha destacado esta Sala, entre otras, en sus SSTS/IV 30-junio-2011 (rco 173/2010), 16-noviembre-2012 (rco 236/2011), 27- mayo-2013 (rco 78/2012) y 23-septiembre-2014 (rco 231/2013).

4.- En este sentido es jurídicamente correcta la tesis sustentada en la sentencia recurrida, la que, – con apoyo fáctico, especialmente, en los HP 4, 6, 7, 8 y 10 –, razona que << en el caso de autos, el Ayuntamiento demandado facilitó a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria para iniciar el periodo de consultas, partiendo de la necesidad de acometer una medida extintiva colectiva y ha existido una auténtica negociación en el periodo de consultas, de buena fe, encaminada a atenuar las consecuencias del **despido colectivo**. De este modo, el 18 de diciembre de 2012 se reunió la Mesa de negociación del **despido colectivo**. El Ayuntamiento demandado preguntó si los miembros que representarían a los trabajadores en el periodo de consultas habían sido elegidos por la representación sindical, respondiendo la Presidenta del Comité de Empresa que negociaría "el Comité de Empresa al completo". En la misma, los miembros de la Mesa pertenecientes al Sindicato Unitario de Huelva manifestaron que no iban a negociar nada con la amenaza de un **despido** y, se marcharon de la reunión. El 27 de septiembre de 2012, hubo otra reunión en el seno del periodo de consultas, en la que se debatieron, entre otras, las siguientes cuestiones: que los trabajadores que habían visto convertida su relación laboral de trabajadores indefinidos en fijos discontinuos, volvieran a la calificación originaria, o subsidiariamente, a aquellos que resultaran afectados por el **despido colectivo**, se les repusiera del desempleo consumido; la revisión de las fechas de antigüedad de los trabajadores afectados; el mantenimiento de las bases de cotización, a pesar de la reducción del 30 % de la jornada y del salario, que había afectado a algunos trabajadores; la promoción interna cruzada; que se adoptara un plan de medidas de recolocación para los afectados; y, el incremento de la indemnización por **despido colectivo**. No hubo acuerdo y el Ayuntamiento manifestó que estudiaría estas propuestas. El 4 de enero de 2013 tuvo lugar otra reunión en el periodo de consultas, en



la que la representación de los trabajadores planteó determinadas cuestiones que fueron contestadas por la representación del Ayuntamiento en la reunión del 10 de enero de 2013. El 14 de enero de 2013 se celebró la última reunión del periodo de consultas, que finalizó con acuerdo adoptado por unanimidad de los asistentes. Los representantes del Sindicato actor abandonaron la reunión antes de la firma del acuerdo. Y, en el Acuerdo adoptado en el periodo de consultas, se estipularon, entre otras, mejoras a la prestación por desempleo, un plan de recolocación, medidas especiales para los mayores de 60 años y 62 años y un incremento de la indemnización para los trabajadores afectados por el **despido colectivo**, que atenuaron las consecuencias del mismo. Todo ello evidencia la buena fe de las partes negociadoras, debiendo resaltarse que el comportamiento de abandono de las reuniones del Sindicato actor y la negativa a negociar manifestada, es el que podría encuadrarse en el ámbito de la ausencia de buena fe. De lo expuesto, se extrae que el **despido colectivo** ha sido ajustado a derecho ... >>.

5.- En el mismo sentido, favorable a rechazar este motivo del recurso se manifiesta el Ministerio Fiscal, añadiendo que la DA 3ª Ley 3/2012, aplicable al caso, añade una DA 21ª al ET que establece que lo previsto en el art. 47 ET (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**, por lo tanto la representación del Ayuntamiento tenía razón cuando sostuvo la imposibilidad de mantener las suspensiones y reducciones planteadas al inicio de la negociación, lo que supuso alterar el número definitivo de afectados con las contrapartidas negociadas, tal y como se recoge en el punto 4 del Acuerdo, lo que no implica desde luego ausencia de buena fe en la negociación.

**NOVENO.- 1.-** Finalmente, en el octavo motivo alega como infringidos los arts. 12.7, 51 y 53.1 ET, el RD 1131/2002 modificado por la Ley 27/2011, en relación con el art. 124.2 c) y 11 LRJS, alegando el **despido** debe ser declarado nulo por haber existido fraude y abuso de derecho en el Acuerdo suscrito en el periodo de consultas, en las materias relativas a la jubilación parcial y al contrato de relevo, a las diferencias abonar sobre las prestaciones por desempleo para los trabajadores que hubieran modificado voluntariamente su relación contractual de indefinido a indefinido fijo-discontinuo y al abono en plazos de la indemnización por **despido** aun siendo superior a la legal.

2.- Con fundamento en la normativa civil, el fraude de ley aparece definido en el art. 6.4 Código Civil como el acto realizado al amparo del texto de una norma que persiga un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él; el abuso de derecho, en el art. 7.2 CC, como el acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho con daño para tercero; y la consecuencia de la apreciación del fraude de ley es la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir, y la del abuso, la correspondiente indemnización y la adopción de medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia del abuso.

3.- No se aprecian indicios de fraude de ley, cuya carga de la prueba incumbe a la parte que lo alega, no habiéndose instando posible adición fáctica por la parte recurrente y no deduciéndose la existencia de fraude de ley o de abuso de derecho del contenido del Acuerdo alcanzado, pues no es dable entender acreditado, sin perjuicio de la posible interpretación del alcance de legalidad de alguno de los pactos y de las posibles dificultades normativas para su aplicación, que deberán, en su caso, combatirse cuando se evidencien. En definitiva, está mal articulado este motivo del recurso al no plantearse la posible ilegalidad de alguno de los pactos sino la existencia del referido fraude de ley o abuso de derecho a los efectos exclusivos de obtener una declaración de nulidad del **despido colectivo**, a la que no puede accederse, a pesar de la doctrina de esta Sala contenida, entre otras, en las SSTS/IV 17-febrero-2014 (rco 142/2013), 17-febrero-2014 (rco 143/2013), 18-febrero-2014 (rco 151/2013), 18-febrero-2014 (rco 228/2013), 19-febrero-2014 (rco 150/2013), 20-febrero-2014 (rco 116/2013), 23-septiembre-2014 (rco 231/2013) o 11-diciembre-2014 (rco 258/2013); en ellas, además, se establece << Sobre la "acreditada existencia del fraude de ley", que <<el fraude de Ley no se presume y ha de ser acreditado por el que lo invoca ( SSTS 16/02/93 -rec. 2655/91 -; ... 21/06/04 -rec. 3143/03 -; y 14/03/05 -rco 6/04 -], lo que puede hacerse -como en el abuso del derecho- mediante pruebas directas o indirectas, admitiendo las presunciones entre estas últimas el art. 1253 CC [actualmente, arts. 385 y 386 LECiv ] ( SSTS 04/02/99 -rec. 896/98 -; ... 14/05/08 -rcud 884/07 -; y 06/11/08 -rcud 4255/07 -) >> y concretamente, lo que incide directamente en el supuesto ahora enjuiciado, que << aunque el fraude es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma ( SSTS 04/07/94 -rcud 2513/93 -; ... 16/01/96 -rec. 693/95 -; y 31/05/07 -rcud 401/06 -), de todas formas es suficiente con que los datos objetivos revelen el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley ( SSTS 19/06/95 -rco 2371/94 -; y 31/05/07 -rcud 401/06 -)>>; añadiendo con relación concreta al supuesto enjuiciado, para rechazar las argumentaciones sobre inexistencia de fraude contenidas en la sentencia de instancia, que procede entra a conocer sobre la existencia o no de fraude <<Decisión que enjuiciamos, aún a pesar de que la apreciación del fraude sea facultad primordial del órgano judicial de instancia, por cuanto que en la materia juegan decisoriamente las normas sobre carga de la prueba [ art. 217 LECiv ] y las reglas sobre



*presunciones [los ya citados arts. 385 y 386 LECiv ] ( SSTS 06/02/03 -rec. 1207/02 -; 31/05/07 -rcud 401/06 -; y 14/05/08 -rcud 884/07 -) >>.*

**DÉCIMO.**- Procede por todo lo expuesto, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, desestimar el recurso de casación ordinaria y confirmar la sentencia de instancia impugnada; sin costas ( art. 235.1 LRJS).

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

#### **FALLAMOS**

Desestimamos el recurso de casación ordinario interpuesto por la SECCIÓN SINDICAL DEL SINDICATO UNITARIO de Huelva en el Ayuntamiento de Aljaraque actuando en su nombre Doña Brigida y Don Adolfo , contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de fecha 8-mayo-2013 (autos nº 5/2013 ), aclarada por Auto de fecha 3-julio-2013, en proceso de **despido colectivo** seguido a instancia de la Sección Sindical referida, contra el ILMO. AYUNTAMIENTO DE ALJARAQUE y contra el COMITÉ DE EMPRESA en dicho Ayuntamiento, y contra los siguientes miembros del Comité de Empresa Doña Eufrasia , Doña Julia , Don Bruno , Don Dionisio , Doña Noelia , Don Feliciano , Doña Sonia , Don Ildefonso , y contra las SECCIONES SINDICALES del Sindicato CSIF, del Sindicato COMISIONES OBRERAS y del Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, habiendo sido citado el MINISTERIO FISCAL. Sin costas.

FONDO DOCUMENTAL CSIF