

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA
Avda. Manuel Agustín Heredia nº 16

N.I.G.: 2906734S20121000101

Negociado: JL

Recurso: Despidos / Ceses en general 4/2012

Juzgado origen:[ASNJPR]

Procedimiento origen:[ASTPOR[ASNPOR]]

Recurrente: [REDACTED] como Presidente del COMITE DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA (dte. 5/12),
[REDACTED] en calidad de Presidenta de ATAE (dte. 7/12), UGT (dte. adherido litisconsorcial), Unión Provincial de Málaga de CSIF (dte. 8/12) y
CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. DE ANDALUCIA (dte. 4/12)

Representante:

Recurrido: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

Representante: RAQUEL ALARCON FANJUL

CEDULA DE NOTIFICACION

En el recurso Despidos / Ceses en general 4/2012 seguido ante esta Sala de lo Social de MÁLAGA, promovido a instancias de [REDACTED] como Presidente del COMITE DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA (dte. 5/12), [REDACTED] en calidad de Presidenta de ATAE (dte. 7/12), UGT (dte. adherido litisconsorcial), Unión Provincial de Málaga de CSIF (dte. 8/12) y CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. DE ANDALUCIA (dte. 4/12) contra EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA se ha dictado SENTENCIA de fecha 25-10-12, cuya copia literal se adjunta.

Y para que sirva de notificación en forma, expido y firmo la presente cédula, de la que se servirá firmar el recibí en el duplicado de la misma que al efecto se acompaña.

En Málaga a veinticinco de octubre de dos mil doce

EL / LA SECRETARIO / A DE LA SALA



D^a RAQUEL ALARCON FANJUL en representación de Excmo. AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA con domicilio efectos de notificaciones en

NOTIFICACIÓN: En la Ciudad de Málaga, a
La extiendo, yo el Agente Judicial, para hacer constar que teniendo a mi presencia a
D....., le notifiqué la anterior resolución,
mediante lectura íntegra de la misma, y entrega de copia, firmando la presente en
prueba de ello. Certifico.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA**

**Rollo: Despido Colectivo 4/2012
Sentencia N° 1662/12**

**ILTMO. SR. D.
ILTMO. SR. D.
ILTMO. SR. D.**

En la ciudad de Málaga a veinticinco de octubre de dos mil doce

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA CON SEDE EN MÁLAGA, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente:

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El 31 de julio de 2012 la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), representada por Don _____ interpuso en esta Sala de lo Social demanda de despido colectivo frente al Ayuntamiento de Estepona, en cuyo suplico interesaba se dicte sentencia declarando nulo el despido o, en su caso, no ajustado a derecho, con derecho de opción a favor de los trabajadores, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración. Esta demanda dio lugar a la incoación del Despido Colectivo 4/2012 de esta Sala.

SEGUNDO: El 31 de julio de 2012 el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona, representado por Don _____ interpuso en esta Sala de lo Social demanda de despido colectivo frente al Ayuntamiento de Estepona, en cuyo suplico interesaba se dicte sentencia declarando nulo el despido o, en su caso, no ajustado a derecho, con derecho de opción a favor de los trabajadores, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración. Esta demanda dio lugar a la incoación del Despido Colectivo 5/2012 de esta Sala.

TERCERO: El 8 de agosto de 2012 la Sección Sindical de Asociación de Trabajadores del Ayuntamiento de Estepona (ATAES), representada por Doña _____ interpuso en esta Sala de lo Social demanda de despido colectivo frente al Ayuntamiento de Estepona, en cuyo suplico

interesaba se dicte sentencia por la que se declare la nulidad de la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo, obligando al Ayuntamiento de Estepona a la readmisión inmediata de los 176 trabajadores despedidos junto con el abono de los salarios de tramitación o, subsidiariamente, se declare la improcedencia de los despidos individuales notificados a los 176 trabajadores afectados por el Expediente motivada en la falta de causa legal, por incumplimiento de lo establecido en los artículos 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, ordenando la readmisión inmediata de los 176 trabajadores despedidos junto con el abono de los salarios de tramitación junto con los demás pronunciamientos legales que correspondan. Esta demanda dio lugar a la incoación del Despido Colectivo 7/2012 de esta Sala

CUARTO: El 9 de agosto de 2012 la Unión Provincial de Málaga de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) interpuso en esta Sala demanda de despido colectivo frente al Ayuntamiento de Estepona en cuyo suplico interesaba se dicte sentencia en la que se declare la nulidad de la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo obligando al Ayuntamiento de Estepona a la readmisión inmediata de los 176 trabajadores despedidos junto con el abono de los salarios de tramitación o, subsidiariamente, se declare la improcedencia de los despidos individuales notificados a los 176 trabajadores afectados por el Expediente motivada en la falta de causa legal, por incumplimiento de lo establecido en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores ordenando la readmisión inmediata de los 176 trabajadores despedidos junto con el abono de los salarios de tramitación junto con los demás pronunciamientos legales que procedan. Esta demanda dio lugar a la incoación del Despido Colectivo 8/2012 de esta Sala

QUINTO.- El 3 de septiembre de 2012 la Sala dictó auto mediante el que acordaba la acumulación de los Despidos Colectivos 5/2012, 7/2012 y 8/2012 al Despido Colectivo 4/2012. Mediante Decreto de la Secretaria de la Sala de la misma fecha, se señaló para la celebración del juicio la audiencia del 26 de septiembre de 2012, a las 10 horas, y se acordó requerir a la autoridad laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo y requerir a las partes para el previo traslado, o la aportación anticipada, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

SEXTO: El 24 de septiembre de 2012 la Sala dictó auto mediante el que, entre otras cuestiones, estimaba la intervención adhesiva litisconsorcial de Unión General de Trabajadores en las demandas formuladas por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, por el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona, por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, y por la Asociación de Técnicos del Ayuntamiento de Estepona, todas ellas frente al Ayuntamiento de Estepona.

SÉPTIMO: El 24 de septiembre de 2012 comparecieron en la Secretaría del Juzgado todas las partes interesando sus representaciones procesales la

suspensión del acto del juicio señalado para el 26 de septiembre de 2012, acordándose la suspensión del mismo y señalándose nuevamente para su celebración la audiencia del 17 de octubre de 2012, a las 9,30 horas, quedando la prueba documental aportada por el Ayuntamiento de Estepona y por la Consejería de Empleo a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado para su examen con antelación a la fecha de la celebración del juicio.

OCTAVO: El juicio se celebró el 17 de octubre de 2012, a las 9,30 horas, y tuvo lugar con asistencia de CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, bajo la dirección del Letrado Don [redacted] COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, bajo la dirección del Letrado Don [redacted], UNIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, bajo la dirección del Letrado Don [redacted] ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, bajo la dirección del Letrado Don [redacted] UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, bajo la dirección del Letrado Don [redacted] AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, bajo la dirección de los Letrados Don Francisco José García Molina y Doña Raquel Alarcón Fanjul, y MINISTERIO FISCAL, representado por la Fiscal Doña [redacted]. Los demandantes ratificaron sus demandas -aclarando la suya Asociación de Técnicos del Ayuntamiento de Estepona y Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios en el sentido de que el único demandado era Ayuntamiento de Estepona- adhiriéndose a las mismas Unión General de Trabajadores; el Ayuntamiento de Estepona se opuso a las mismas defendiendo la legalidad del despido colectivo impugnado en las demandas; los demandantes contestaron las alegaciones del Ayuntamiento de Estepona; y el Ministerio Fiscal manifestó que quedaba al resultado de la prueba para valorar si el despido impugnado se había producido, o no, con violación de derechos fundamentales. El juicio se recibió a prueba, practicándose prueba documental a instancia de todas las partes, aportando nueva prueba documental Ayuntamiento de Estepona, por un lado, y Comisiones Obreras y Comité de Empresa de Ayuntamiento de Estepona, por otro, y prueba testifical de Don [redacted]

instancia de Ayuntamiento de Estepona, Don [redacted] a instancia de Comisiones Obreras, Don [redacted] a instancia de Comité de Empresa de Ayuntamiento de Estepona, y [redacted] a instancia de Unión General de Trabajadores, denegándose la prueba pericial propuesta por Comisiones Obreras, que había sido presentada en la Sala el 16 de octubre de 2012, sobre las 13,30 horas, y acordándose su devolución a la representación procesal de dicho sindicato, decisión frente a la que dicha representación procesal formuló respetuosa protesta. Las partes elevaron a definitivas sus conclusiones, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de que en la adopción de la medida de despido colectivo impugnado en la demanda no apreciaba infracción de derecho fundamental alguno, y el juicio quedó visto para sentencia.

NOVENO: Ha sido Ponente el Magistrado DON

DÉCIMO: En la tramitación de este procedimiento se han cumplido todas las formalidades prescritas por la ley.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El Ayuntamiento de Estepona viene atravesando durante los últimos años una difícil situación económica y financiera, caracterizada por la aparición de un fuerte desequilibrio presupuestario, la ausencia casi total de autofinanciación, la existencia de una importante deuda fuera del Presupuesto (superior a los 165 millones de euros a fecha 31 de agosto de 2011), todo ello como consecuencia de obligaciones firmes contraídas por la Corporación Municipal en los últimos años que no tuvieron acogida en los Presupuestos Municipales. Además, las sociedades municipales creadas a partir del año 1995 se encontraban en causa de disolución legal, a excepción de la Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos, todo lo cual ha venido generando fuertes tensiones de tesorería.

SEGUNDO: Tras la toma de posesión de la nueva Corporación Municipal en el mes de mayo de 2011 se han intensificado las actuaciones tendentes a buscar soluciones a la aludida difícil situación económica y financiera del Ayuntamiento. En el marco de este proceso pueden señalarse los siguientes hitos fundamentales:

1) El 12 de agosto de 2011 el Ayuntamiento de Estepona y los representantes de los trabajadores firmaron un acuerdo, con efectos de 31 de agosto de 2011, de modificación de los convenios colectivos vigentes de las sociedades mercantiles locales íntegramente participadas por el Ayuntamiento de Estepona, mediante el que, al amparo de los artículos 37.1 de la Constitución y 9 de cada uno de los Convenios Colectivos de esas sociedades municipales, congelaban los incrementos retributivos durante 2012 y 2013, dejaban sin efecto los artículos 11.VIII (programa de puntualidad y absentismo laboral), 43 (ayuda escolar), 44 (prestaciones sanitarias) y 45 (ayuda por natalidad), daban nueva redacción a los artículos 40 (prestación de incapacidad temporal) y 61.3 (secciones sindicales), modificaban a efectos económicos el artículo 38 (premio de permanencia), incluían nuevas Disposiciones Adicionales (opción en caso de despido de personal de alta dirección y personal de confianza de las empresas municipales y del Ayuntamiento; y condiciones que debían recoger los pliegos de condiciones de procesos de privatización, entre las que se preveía expresamente que en caso de extinción de la sociedad adjudicataria o de su personalidad jurídica, quiebra, suspensión de pagos, rescate o cualquier causa similar, los trabajadores subrogados volverán a prestar servicios en la plantilla municipal del Ayuntamiento de Estepona) y prorrogaban expresamente esos convenios colectivos hasta el 31 de diciembre de 2013. Ese acuerdo se publicó

en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga el 28 de diciembre de 2011.

2) El 30 de septiembre de 2011 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona trató la Propuesta sobre la continuidad de los servicios públicos, en aras a la racionalización de la gestión municipal. En ese Pleno, tras un debate previo entre los miembros de la Corporación Municipal, se aprobó el siguiente acuerdo: "Primero.- Dando cumplimiento a los acuerdos de plenario de veintisiete de abril de dos mil siete, veinticinco de mayo de dos mil uno, veintinueve de marzo de dos mil once, catorce de abril y los de diecisiete de agosto de dos mil once, y a los efectos de hacer posible la racionalización y reorganización de medios y efectivos municipales, reconociendo la realidad fáctica que se viene desarrollando en la prestación de los servicios públicos, se acuerda la continuidad en su prestación con todo el personal que hasta ahora estaba formalmente contratado para ello, integrándolo y asumiéndolo el Ayuntamiento de las siguientes sociedades, según los listados que constan en el expediente para cada una de ellas; a fin de prestar los servicios de forma directa con efecto de uno de octubre de dos mil once: Servicios Municipales Estepona S.L., Desarrollos Municipales Estepona S.L., Turismo y Actividades Recreativas Estepona S.L., Promoción y Comunicación Estepona S.L., Planificación y Desarrollo Urbanístico de Estepona S.L. y Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos S.L.U. Segundo.- A los efectos de garantizar los principios constitucionales de acceso a la función pública previstos en los artículos 23.2 y 103 de la CE y la adecuada cobertura de los puestos, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 9.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, sin perjuicio de los trámites legales preceptivos y los expedientes a que hubiera lugar en cuanto a la definitiva forma de gestión de los servicios, iniciense las actuaciones preparatorias para la efectiva convocatoria de los procesos selectivos correspondientes para la provisión de las plazas que, con carácter estructural, deban ser ocupadas por personal municipal. Tercero.- En coherencia con los acuerdos del Ayuntamiento Pleno constituido en Junta General Universal de las sociedades municipales celebrados el pasado diecisiete de agosto del corriente, por los que se resolvía la disolución de las mismas, acordar la revocación genérica de todas las encomiendas que en su día se formalizaron a las distintas sociedades municipales, sin perjuicio de que mantengan subsistentes las relaciones jurídicas en vigor hasta su definitiva conclusión que deberá operarse en el oportuno proceso de liquidación. Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Decreto 18/2006, de 24 de enero, que aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, reincorporar al Ayuntamiento los bienes de su titularidad que pudieran haber sido adscritos a las sociedades para la prestación del servicio y que no forman parte de su activo. Quinto.- Que se inicien todos y cada uno de los expedientes a los que hubiera lugar para el efectivo cumplimiento del presente acuerdo plenario, entre ellos para la modificación de las ordenanzas fiscales municipales, para que puedan tener cabida en las mismas como ingresos de derecho público con la naturaleza que en cada caso corresponda los posibles ingresos de derecho privado que hasta ahora hayan podido generarse por las empresas municipales".

3) El 31 de octubre de 2011 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona aprobó el Plan de Mejora y Saneamiento Económico del mismo, de 31 de agosto de 2011, elaborado por los servicios económicos municipales. En ese Plan se afirmaba que el Ayuntamiento venía atravesando durante los últimos años una difícil situación económica y financiera, caracterizada por la aparición de un fuerte desequilibrio presupuestario, la ausencia casi total de autofinanciación, la existencia de una importante deuda fuera del Presupuesto (superior a los 165 millones de euros a fecha 31 de agosto de 2011), como consecuencia de obligaciones firmes contraídas por la Corporación Municipal que no han tenido acogida en los Presupuestos Municipales, y la existencia de unas empresas municipales que se encuentran en causa de disolución legal, a excepción de la Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos, todo lo cual ha generado fuertes tensiones de tesorería. Se señalaba como principal causa de esa situación el fuerte peso de los gastos de personal que, en el ejercicio de 2010, supuso el 57% de los ingresos ordinarios del Ayuntamiento (comparando gastos de personal con derechos reconocidos) y el 85% de la recaudación ordinaria del Ayuntamiento (comparando gastos de personal con recaudación corriente), con el agravante de tener externalizado el personal del servicio de recogida de residuos y agua, y de tener una deuda con la Seguridad Social vencida y pendiente de pago a junio de 2011, cuyo principal supera los 39 millones de euros, habiéndose incumplido el aplazamiento de pago firmado en su día con la Tesorería General de la Seguridad Social. Se señalaba que a esa situación se había llegado como consecuencia de la contratación de personal a través de las sociedades municipales, las primeras de ellas creadas en 1995, cuya plantilla era de 395 trabajadores a finales de 1999 y de 787 trabajadores en junio de 2011, a los que había que sumar los 512 empleados del Ayuntamiento, de los que 199 eran funcionarios, 12 funcionarios interinos o eventuales, 14 funcionarios cargos de confianza, y 287 trabajadores laborales fijos, indefinidos, interinos o contratados, cantidad en la que no están incluidos los trabajadores temporales cuya media habitual varía entre 50 y 100, debiendo resaltarse que los servicios de agua y limpieza se encontraban adjudicados mediante concesión y que, caso de recuperarse esos servicios, aumentaría considerablemente la plantilla del Ayuntamiento. Se apuntaba la inexistente gestión en el Ayuntamiento en materia de recursos humanos, la inexistencia de Relación de Puestos de Trabajo, cuya aprobación era obligatoria de acuerdo con el artículo 90.2 de la Ley 7/85, de Bases de Régimen Local. Y finalmente se afirmaba que la imperiosa necesidad de buscar una solución a la situación descrita aconsejaba la elaboración e implantación de un Plan de Mejora y Saneamiento Económico-Financiero para la Entidad Local (2012-2015), cuestión que por otra parte era una exigencia legal, de acuerdo con el artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, Plan que, en un plazo máximo de tres años, debería ajustar a cero el Ahorro Neto negativo de la Entidad. Las medidas contenidas en ese Plan relacionadas con la gestión de recursos humanos, consistían en llevar a cabo un fuerte ajuste en materia de personal, actuando sobre las principales variables que inciden en la materia: plantillas de personal, ofertas públicas de

empleo, relaciones de puestos de trabajo, convenios colectivos y otras medidas complementarias en materia de horas extraordinarias, contrataciones temporales, productividad, movilidad laboral y prestaciones, entre otras. Ese Plan figura en la Carpeta I, folios 60 a 150, y su contenido se tiene por reproducido.

TERCERO: El Real Decreto-Ley 4/2012, de 24 de febrero, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 25 de febrero de 2012, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, tenía por objeto la adopción inmediata de medidas urgentes y de carácter extraordinario, para la cancelación de deudas con proveedores de las entidades locales y su financiación, estableciendo que podrían acogerse al mismo los proveedores que tengan obligaciones pendientes de pago con entidades locales o cualquiera de sus organismos y entidades dependientes, siempre que fuesen vencidas, líquidas y exigibles, anteriores a 1 de enero de 2012 y que se tratase de contratos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

1) En vista del contenido de ese Real Decreto Ley, y con el fin de obtener financiación para el pago de las deudas a proveedores, el 30 de marzo de 2012 el Pleno del Ayuntamiento de Estepona aprobó el Plan de Ajuste Económico en el que se acordó imponer límites máximos al coste de personal del Ayuntamiento de manera que se situase por debajo del 50% de los derechos reconocidos netos corrientes no afectados del ejercicio anterior, y por debajo del 60% de recaudación neta, comprometiéndose la Entidad Local a iniciar en los meses siguientes negociaciones con los trabajadores y sus representantes con intención de disminuir la masa salarial en el año 2012 en seis millones de euros, descenso que debería mantenerse constante durante la vigencia del Plan hasta 31 de diciembre de 2014. En ese Plan se proponía la solicitud de un préstamo de 60.711.909,72 euros para la financiación del pago a los proveedores locales.

2) El 30 de abril y el 10 de mayo de 2012 la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas informó favorablemente el Plan de Ajuste Económico del Ayuntamiento de Estepona y le autorizó a solicitar préstamo para financiar las deudas pendientes de pago recogidas en el Plan de Ajuste Económico, por un importe de 60.711.909,72 euros.

CUARTO: En el marco de las medidas previstas en el Plan de Ajuste Económico, el 11 de mayo de 2012 la Concejala Delegada del Área de Personal y Gestión de Recursos Internos del Ayuntamiento de Estepona dictó Circular Interna al objeto de sondear a los trabajadores/as del Ayuntamiento para conocer si, de manera libre y voluntaria, se acogerían a una reducción de jornada laboral en un 50% con la consiguiente reducción proporcional de salario; y a la percepción del premio de jubilación establecido en los correspondientes convenios colectivos, únicamente en el caso de empleados/as con relación de

carácter laboral que deseen adelantar en uno o dos años la fecha de edad de jubilación obligatoria; requiriendo a las personas interesadas para que lo comunicasen a la Delegación de Personal antes del 18 de mayo de 2012.

QUINTO: El 22 de mayo de 2012 la representación procesal de Don [redacted] presentó demanda en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Málaga en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que tuvo por conveniente, terminaba solicitando que, en relación al punto 11 del orden del día del Pleno de 30 de marzo de 2012 del Ayuntamiento de Estepona, relativo a la Aprobación del Plan de Ajuste Económico elaborado al amparo del Real Decreto Ley 4/2012, se declare la vulneración del derecho fundamental previsto en el artículo 23 de la Constitución Española y se declare la nulidad en derecho de dicho punto. Esa demanda dio lugar a la incoación del Procedimiento 331/2012 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 7 de Málaga, en el que no consta que se haya adoptado medida cautelar alguna.

SEXTO: El 24 de mayo de 2012 se reunió la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Estepona, a la que asistieron su Presidente, García Urbano, Alcalde, los siguientes miembros

[redacted] Concejales,
[redacted] de CCOO,
[redacted] de CSIF,
[redacted] de UGT,
[redacted] y el Secretario,

estando también presentes otros afiliados y responsables sindicales, y en esa reunión el Alcalde trasladó a los asistentes el contenido del Plan de Ajuste Económico, aprobado por la Secretaría de Estado Administraciones Públicas que se desprendía una necesidad de reducción de 6.000.000 euros en el Capítulo I del Presupuesto Municipal, interviniendo sucesivamente distintos representantes sindicales en el sentido de que estaban dispuestos a negociar lo que hiciese falta siempre que no hubiese despidos.

SÉPTIMO: La tarde anterior al inicio del período de consultas el Concejale de Hacienda del Ayuntamiento de Estepona llamó a su despacho a algunos de los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo, y se entrevistó individualmente con cada uno de ellos, poniendo en su conocimiento su inclusión en tal expediente.

OCTAVO: El 7 de junio de 2012 el Ayuntamiento de Estepona dirigió a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía oficio mediante el que comunicaba el inicio de un período de consultas con la representación de los trabajadores del Ayuntamiento con carácter previo a la extinción colectiva de contratos de trabajo, por causas económicas y organizativas, comunicación a la que acompañaba la notificación del inicio de dicho período de consultas a la

representación legal de los trabajadores y copia de la documentación entregada a dicha representación. En ese escrito se hacía constar que la plantilla del Ayuntamiento era de 1.084 trabajadores distribuidos de la siguiente manera: alto personal, 30; técnicos, 169; administrativos, 335; obreros, 96; personal auxiliar, 254; y subalternos, 200. Asimismo se informaba de que el número de trabajadores afectados era de 176. Ese escrito fue aclarado por otros dos escritos de 6 de julio de 2012.

NOVENO: El mismo 7 de junio de 2012 el Ayuntamiento de Estepona había entregado a la representación legal de los trabajadores antes del inicio del período de consultas, la siguiente documentación: 1) Memoria explicativa de las causas económicas y organizativas de la extinción de contratos de trabajo acompañada de la siguiente documentación: a) Plan de Saneamiento económico financiero 2012-2012; b) Certificación y contenido del Plan de Ajuste; c) Acta del Pleno de 30 de marzo de 2012 en la que se aprobó el Plan de Ajuste; d) Informe de situación actual de liquidez para hacer frente a las obligaciones corrientes en el ejercicio de 2012; e) Remanente de Tesorería de los años 2008 a 2011; f) Liquidación de Presupuestos de 2009 a 2011; g) Informes de liquidación de presupuestos de 2008 a 2011; g) Plan de Austeridad firmado con la representación de los trabajadores en agosto de 2011; h) Relación de procedimientos administrativos y judiciales en desarrollo y ejecución, indicando la contingencia económica; g) Certificado de deuda con la Agencia Tributaria; h) Certificado de la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social; i) Resoluciones del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 30 de abril y 10 de mayo de 2012 por las que se informa favorable el Plan de Saneamiento y se autoriza la operación de endeudamiento al amparo del Real Decreto Ley 4/2012, de 24 de febrero. Asimismo, les entregó 2) Listado de representantes legales de los trabajadores del Ayuntamiento y de las empresas municipales cuyos empleados fueron integrados en la plantilla del Ayuntamiento separando al personal laboral del personal funcionario, 3) Listado de trabajadores empleados habitualmente durante el último año (con desglose por categorías y número de trabajadores, y relación específica de trabajadores con relación laboral temporal), 4) Criterios objetivos de designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo elaborados y firmados por los tenientes de alcalde de área, 5) Listado de primera individualización de 176 los trabajadores afectados por la decisión extintiva, y 6) Plan de acompañamiento social y de recolocación externo. Esa documentación figura en la Carpeta I, folios 26 a 535 y se tiene por reproducida.

DÉCIMO: En la Memoria Explicativa y Conclusiones Técnicas referidas a las causas objetivas para la extinción colectiva de contratos de trabajo figuraban los siguientes apartados: I.- Antecedentes: A) La situación económico financiera del Ayuntamiento, y dentro de ella, la evolución de los ingresos y gastos presupuestarios, la situación de Tesorería, el remanente de Tesorería, el endeudamiento con Entidades Financieras, y la Deuda fuera del Presupuesto Municipal y reclamaciones de intereses por mora en los pagos; B) Las principales causas que explican la actual situación económico-financiera del

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

UNDÉCIMO: Durante el período de consultas, que se inició el 7 de junio de 2012, se celebraron reuniones del Ayuntamiento de Estepona con los representantes de los trabajadores los días 12, 20 y 26 de junio, y 3 y 7 de julio de 2012, si bien no se llegó a firmar el Acta de constitución de la Mesa Negociadora al haberse negado a ellos los representantes legales de los trabajadores. Las Actas de dicha reuniones se encuentran en la Carpeta I, folios 537 a 571, y se tienen por reproducidas.

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

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

DÉCIMO CUARTO: El 20 de Julio de 2012 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Málaga emitió el Informe previsto en el artículo 51 y la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, y en el artículo 12.2 del Real Decreto 801/2011, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos. En las conclusiones de ese informe se afirmaba lo siguiente: "El expediente se fundamenta en causas económicas y organizativas. La empresa ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 51.2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29) en redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE 11) de acompañar a la comunicación de apertura del período de consultas de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos del artículo 51.1 del mismo texto legal. Asimismo durante el desarrollo del período de consultas se ha tratado sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos mediante la aplicación de medidas alternativas a los mismos así como de atenuar sus consecuencias mediante la aplicación de medidas sociales de acompañamiento. Por todo lo anterior el funcionario que suscribe estima -sin perjuicio de otro superior criterio administrativo o judicial- que se ha observado el procedimiento y que se especifican las causas del despido colectivo, económicas y organizativas, conforme al artículo 51.1 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29) en redacción dada por Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE 11)".

DÉCIMO QUINTO: El 26 julio de 2012 el Presidente del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona remitió a la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el que comunicaba la oposición del Comité de Empresa a las medidas de extinción de 176 contratos de trabajo del Ayuntamiento de Estepona.

DÉCIMO SEXTO: Los despidos individuales se llevaron efectivamente a cabo por el Ayuntamiento demandado entre el 31 de julio y el 30 de agosto de 2012.

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

siguiente:

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

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

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

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

5) El número de empleados municipales en diciembre de 2011 era de 1362, de los que 512 lo habían venido siendo propiamente del Ayuntamiento, dentro de los cuales 225 eran funcionarios (fijos, interinos, eventuales o cargos de

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

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

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

VIGÉSIMO: El 11 de septiembre de 2012 el Alcalde de Estepona dictó Decreto mediante el que nombraba para las plazas de Técnico Superior de Educación Infantil a los seis aspirantes que habían aprobado la convocatoria pública, a los que se formalizaría un contrato de obra o servicio determinado para el curso 2012/2013, firmándose los correspondientes contratos el 17 de septiembre de 2012. Además de estos seis contratos, después de la ejecución del despido colectivo, se han firmado dos contratos temporales de interinidad y un contrato de monitora de encaje de bolillos.

VIGÉSIMO PRIMERO: El 9 de octubre de 2012 la Confederación Sindical de Comisiones Obreras presentó escrito en el Ayuntamiento de Estepona en el que interesaba se procediese a eliminar las productividades y horas extra de la policía local y bomberos con revocación del acuerdo plenario que la establece al margen de los preceptos legales y faltando requisitos esenciales para la formación de la voluntad de ese órgano (folios 599 a 604). Los complementos de productividad, y las horas extraordinarias, abonados a policías municipales y bomberos del Ayuntamiento de Estepona durante el período transcurrido de 2012 figuran en los Autos principales, folios 605 a 650 y 653 a 672, que se tienen por reproducidos.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Los apartados 1 y 2 del artículo 26, cuyo epígrafe es "Garantías en el empleo", del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Estepona, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de

Málaga el 13 de noviembre de 2008, dicen así: "1. En caso de ser declarado un despido improcedente, el/la trabajador/a tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión. 2. Si el despido fuese por causas fundamentadas en los arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, el mismo será considerado nulo, procediéndose a la readmisión.

VIGÉSIMO TERCERO: El Convenio Colectivo del personal laboral de la Empresa Municipal de Vivienda y Aparcamientos de Estepona S.L., se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 22 de mayo de 2008; el Convenio Colectivo del personal laboral de Servicios Municipales Estepona S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 15 de noviembre de 2007; el Convenio Colectivo del personal laboral de Desarrollos Municipales de Estepona S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 8 de noviembre de 2007; el Convenio Colectivo del personal laboral de Turismo y Actividades Recreativas de Estepona S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 2 de noviembre de 2007; el Convenio Colectivo del personal laboral de Planificación y Desarrollo Urbanístico de Málaga S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 27 de agosto de 2008; el Convenio Colectivo del personal laboral de Promoción y Comunicación Estepona S.L. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 29 de noviembre de 2007. En todos esos Convenios Colectivos los apartados 1 y 2 de su artículo 28 son idénticos a los apartados 1 y 2 del artículo 26 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Estepona.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: Los hechos probados son el resultado de la valoración conjunta de la prueba documental practicada y en concreto, el hecho probado primero, de la conformidad de las partes, que no han cuestionado los presupuestos fácticos sobre los que se construye la Memoria Explicativa, y de las declaraciones de los testigos Don

; el hecho probado segundo, de los documentos que constan en los Autos principales, folios 566 y 567, en la Carpeta I, folios 60 1 50, 386 y 387, y en la Carpeta V, folios 48 a 66; el hecho probado tercero, de los documentos que constan en la Carpeta I, folios 152 a 157, 159 a 213, 488 y 489; el hecho probado cuarto, del documento que consta en los Autos principales, folio 697; el hecho probado quinto, del documento que consta en los Autos principales, folios 673 a 678; el hecho probado sexto, del documento que consta en la Carpeta I, folios 669 a 671; el hecho probado séptimo, de la puesta en relación de las declaraciones de los testigos Gómez; el hecho probado octavo, de los documentos que constan en la Carpeta I, folios 4 a 24 y 577 a 593; el hecho probado noveno, de los documentos que constan en la Carpeta I, folios 26 a 535; el hecho probado décimo, del documento que consta en la Carpeta I, folios 29 a 58; el hecho probado undécimo, de las actas que constan en la Carpeta I, folios 537 a 571; el hecho probado duodécimo, del acta que consta en la Carpeta V, folios 38 a 46; el

hecho probado décimo tercero, de los documentos que constan en la Carpeta I, folios 579 a 593 y 639 a 642; el hecho probado décimo cuarto, del documento que figura en la Carpeta VI, folios 690 a 720; el hecho probado décimo quinto, del documento que consta en la Carpeta VI, folios 721 a 782; el hecho probado décimo sexto, de la conformidad de las partes que ha dado lugar a no considerar necesaria la aportación del Ayuntamiento en el acto del juicio de una nueva carpeta en la que constaban las notificaciones de los 176 despidos; el hecho probado décimo séptimo, de los documentos que figuran en los Autos principales, folios 698 a 729, y en la Carpeta I, folios 43, 44, 215, 216, 218 a 221, 466 a 477 y 479 a 486, en relación, en cuanto a la falta de ingreso de la participación en los impuestos del Estado, con el contenido de la Memoria Explicativa y la declaración del testigo Don el hecho probado décimo octavo, de los documentos que figuran en los Autos principales, folios 679 a 696; el hecho probado décimo noveno, de los documentos que figuran en los Autos principales, folios 590 a 598 y 735 a 738; el hecho probado vigésimo, de los documentos que figuran en los Autos principales, folios 570 a 579 y 653 a 672, en relación con el contenido de la declaración del testigo Don el hecho probado vigésimo primero, de los documentos que figuran en los Autos principales, folios 599 a 650 y 653 a 679; el hecho probado vigésimo segundo, del Convenio que figura en los Autos principales, folios 547 a 565; y el hecho probado vigésimo tercero, del documento que figura en la Carpeta I, folio 5, en relación con el contenido de cada uno de los Convenios que se reflejan en el mismo.

SEGUNDO: Antes de analizar, propiamente, las acciones ejercitadas en las demandas acumuladas en este procedimiento, la Sala quiere expresar las razones por las que desestimó la prueba pericial aportada conjuntamente por Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Comité de Empresa de Ayuntamiento de Estepona. El informe pericial fue aportado por dichos demandantes en la Secretaría de la Sala el 16 de octubre de 2012, sobre las 13,30 horas, es decir, cuando apenas quedaban veinte horas para inicio de la vista, momento desde el que la representación procesal del Ayuntamiento de Estepona tuvo acceso al mismo. En el acto del juicio, en el momento de la proposición de pruebas, la representación procesal de Ayuntamiento de Estepona formuló protesta ante la pretensión de la representación procesal de Confederación Sindical de Comisiones Obreras de aportar nueva prueba documental y de proponer prueba pericial. La Sala, tras una breve deliberación, consideró que la prueba documental aportada en el acto del juicio conjuntamente por la citada Confederación Sindical y por el Comité de Empresa del Ayuntamiento no tenía un volumen importante y carecía de complejidad, razón por la cual admitió la misma; sin embargo, consideró que el informe pericial que se pretendía aportar tenía la complejidad suficiente como para que el resto de partes personadas y, especialmente, el Ayuntamiento de Estepona, tuviesen oportunidad de estudiarlo con cinco días de antelación al acto del juicio, de conformidad con lo prevenido en el artículo 124.10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la redacción vigente tras la entrada en vigor de la Ley

3/2012, de 6 de julio, de aplicación preferente en esta modalidad procesal a lo dispuesto en el artículo 87.6 de esa misma Ley en los supuestos de aportación de pruebas periciales de extraordinario volumen o complejidad, porque, además, los proponentes de dicha prueba no dieron una explicación mínimamente satisfactoria de por qué no se había aportado esa prueba con antelación a los cinco días antes del inicio del juicio, a pesar de que había tenido a su disposición toda la documentación aportada por el Ayuntamiento demandado desde antes del 24 de septiembre de 2012, sin que, por otra parte, se hubiese formulado protesta u objeción alguna en relación con la forma de aportar la documentación por parte del Ayuntamiento, ni se hubiese solicitado que se le eximiese del plazo previo de presentación de su informe pericial. Esa es la razón por la que no se admitió esa prueba pericial y se acordó su devolución a las representaciones procesales de los proponentes de la misma, ya que el cumplimiento del plazo prevenido en el artículo 124.10 citado habría dado lugar a una nueva suspensión del juicio, que ya había sido suspendido en una ocasión, como aparece reflejado en el antecedente séptimo de esta resolución, posibilidad expresamente prohibida por el artículo 83.1 de dicha Ley, máxime tratándose de un procedimiento de carácter urgente, como se califica el procedimiento de despido colectivo en el artículo 124.8 de la Ley.

TERCERO: En las demandas se afirma que el despido colectivo que se impugna es nulo porque ha sido adoptado por el Alcalde de Estepona, cuando el órgano competente para su adopción debería haber sido el Pleno del Ayuntamiento. Basan su pretensión el artículo 22.2 i) de la Ley 7/85, de Bases de Régimen Local, que establece que corresponde en todo caso al Pleno municipal en los Ayuntamientos “la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias-fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual”. Sin embargo, el artículo 22.1 h) de la misma Ley recoge entre las atribuciones del Alcalde 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”. De la puesta en relación de dichos dos preceptos, la Sala concluye que la ley no exige que los despidos de los trabajadores, y en consecuencia los despidos colectivos, del Ayuntamiento sean competencia del Pleno, sino que esa decisión compete al Alcalde, sin perjuicio de que de la misma deba dar cuenta al Pleno, lo que en el caso enjuiciado, se produjo en el Pleno que tuvo lugar el 21 de junio de 2012, tal y como se refleja en el hecho probado duodécimo, no constando, por otra parte, que se celebrase ningún otro Pleno anterior, tras el inicio de la tramitación del expediente de regulación de empleo. Por eso la Sala concluye que el despido colectivo no ha infringido el artículo 22.2 i) de la Ley 7/85, de Bases de Régimen de Local, y desestima la pretensión de nulidad del despido colectivo basada en una supuesta incompetencia funcional del Alcalde para su adopción.

CUARTO: En las demandas se afirma que el despido colectivo que es objeto de

impugnación vulnera derechos fundamentales y libertades públicas. Esa denuncia cabe entenderla concretada en las siguientes afirmaciones:

1) En las listas de trabajadores a los que afecta el despido colectivo no hay ninguno que estuviese incluido en las listas del Partido Popular mientras que hay varios trabajadores que se habían presentado en las listas del Partido Socialista Obrero Español y de Izquierda Unida, y se han producido movimientos de personal que mantiene relación de parentesco, afinidad, familiar o personal con caros directivos del Ayuntamiento o del Partido Popular, con carácter previo a la concreción de los puestos de trabajo que se amortizan, para evitar que los mismos se viesan afectados por el despido colectivo. La única prueba se ha desplegado en el acto del juicio tendente a acreditar esa afirmación es la declaración del testigo Don [redacted] quien afirmó que el despido colectivo ha afectado a una persona que iba en la lista del Partido Socialista Obrero Español en las últimas elecciones municipales, sin tan siquiera concretar su nombre. El Ayuntamiento demandado la manifestó que esa afirmación de la demanda no responde a la realidad y que, además, entre los trabajadores afectados por el despido colectivo se encuentra la hija y un familiar de una Concejala elegida en las listas del Partido Popular. La prueba que ha desplegado al efecto es la declaración de la testigo Doña [redacted]

Estévez, insuficiente asimismo para tener por probada esa manifestación. En cualquier caso, es incuestionable que el contenido de la demanda en relación con la prueba desplegada en el juicio por el demandante no permite hablar de indicios de vulneración de derechos fundamentales, con lo que no se produce inversión de la carga de la prueba prevista en el artículo 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y debe desestimarse esa alegación de las demandas.

2) El 6 de junio de 2012, antes del inicio de la tramitación del expediente de regulación de empleo, unos veinte trabajadores fueron llamados de manera individual a fin de comunicarles su inclusión en ese expediente, aunque solo identifican a seis de ellos. En el acto del juicio, la única prueba desplegada al efecto ha sido la declaración del testigo Don [redacted]

quien manifestó ser un afiliado sindical sin significación alguna, haber sido llamado en esa fecha por el Concejala de Hacienda, siendo informado de su inclusión en el expediente de regulación de empleo, y haber sido requerida su ayuda para que los sindicatos llegasen a un acuerdo con el Ayuntamiento para una rebaja sustancial de sueldos como único medio para evitar los despidos. Frente a esa declaración, la testifical de Don [redacted]

Concejala de Hacienda, ha reconocido haber llamado a algunos trabajadores, por razones de humanidad, para comunicarles su inclusión en el expediente, antes de que se enterasen por su cuenta. De la puesta en relación de esas dos declaraciones solo cabe entender acreditada la llamada de algunos trabajadores por dicho Concejala y la puesta en conocimiento de esos trabajadores de su inclusión en el expediente de regulación de empleo, sin que en esas conversaciones se les exigiese presión de clase alguna a los sindicatos. Ello no constituye indicio alguno de violación de derecho fundamental, y, en concreto, del derecho de libertad sindical, con lo que respecto de esta cuestión tampoco se produce la inversión e la carga de la prueba prevista en el artículo 181.2 de la

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y debe desestimarse esta alegación de las demandas, porque la puesta en conocimiento de algunos trabajadores de su inclusión en el expediente de regulación de empleo con antelación al inicio del período de consultas no constituye infracción de derecho fundamental alguno.

3) La iniciación del expediente de regulación de empleo es, en sí misma considerada, una discriminación con respecto al personal funcionario del Ayuntamiento, respecto del que no está prevista la adopción de medida alguna de reducción de plantilla ni tan siquiera de reducción de complementos de productividad o de pagas extraordinarias, y, en cualquier caso, constituye una discriminación el hecho de que afecte al personal laboral fijo o indefinido y no se arbitren medidas similares para el personal funcionario eventual, y que ello debe llevar a la nulidad de pleno derecho del expediente de regulación de empleo, al amparo del artículo 62.1 a) de la Ley 30/1992. A esta pretensión se ha adherido Unión General de Trabajadores en el acto del juicio. La Sala, de acuerdo con el criterio expresado por el Ministerio Fiscal en el acto del juicio, no comparte esa opinión, debiendo hacer referencia en este punto a la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional que para poder apreciar la existencia de discriminación debe partirse del análisis de situaciones jurídicas homogéneas, circunstancia que no concurre en el régimen jurídico del personal laboral y del personal funcionario del Ayuntamiento de Estepona, condición que concurre casi exclusivamente en los Policías Municipales y los Bomberos al servicio de ese Ayuntamiento. Además, el expediente de regulación de empleo se encuentra regulado en las Administraciones Públicas se encuentra regulado en la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, aplicable exclusivamente al personal laboral. De manera que del hecho de que respecto de los funcionarios del Ayuntamiento, ni incluso de aquellos cuya relación sea de naturaleza eventual, no se haya planteado medida alguna de reducción de plantilla o, incluso, de reducción de complementos de productividad y horas extraordinarias, tampoco cabe apreciar que el expediente de regulación de empleo del personal laboral suponga discriminación alguna respecto de este personal. Por eso la Sala concluye que la tramitación del expediente de regulación de empleo no constituye infracción alguna del artículo 62.1 a) de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

QUINTO: En las demandas se afirma que el despido colectivo que se impugna es nulo porque el artículo 26.2 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Estepona, que aparece reflejado en el hecho probado vigésimo segundo, prevé dicha calificación para los despidos basados en causas fundamentadas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. La Sala no comparte esa opinión y considera que ese artículo 26.2 debe ponerse en relación con el artículo 26.1 para llegar a la conclusión que la previsión convencional de nulidad del despido debe reservarse exclusivamente a aquellos despidos basados en causas fundamentadas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores que, con arreglo a la Ley, sean calificados como improcedentes. Por eso, no puede predicarse la nulidad del despido colectivo que se impugna con base en el artículo 26.2 del Convenio Colectivo del personal

laboral del Ayuntamiento de Estepona ni, respecto del personal de las sociedades municipales en que se subrogó el Ayuntamiento en el año 2011, con base en el artículo 28.2 de los Convenios Colectivos de las distintas sociedades municipales, que aparecen reflejados en el hecho probado vigésimo tercero. Cuestión distinta será la de que en caso de que el despido fuese calificado como improcedente en esta sentencia, sus efectos fuesen los del despido nulo de conformidad con los indicados artículos 26.2 y 28.2 de uno y otros convenios colectivos, pero eso será analizado al final de esta resolución, en su caso, si el despido fuese considerado improcedente.

SEXTO: El expediente de regulación de empleo en el que se ha acordado el despido colectivo que se impugna en las demandas acumuladas se inició el 7 de junio de 2012, encontrándose vigente el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 11 de febrero de 2012. La Disposición Adicional Segunda de ese Real Decreto Ley añade al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la Disposición Adicional Vigésima, con el siguiente contenido: "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 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. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 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". El apartado segundo de la Disposición Derogatoria Única de ese Real Decreto Ley establecía la derogación de cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el mismo. Y el apartado segundo de la Disposición Final Décimo Quinta de ese Real Decreto Ley dispuso que "el Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este Real Decreto Ley un Real Decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en este Real Decreto Ley, con especial atención a los aspectos relativos al período de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el

mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario". Por último, la Disposición Final Décimo Sexta del Real Decreto Ley dispuso que su entrada en vigor se produciría al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Ante las dudas que la Disposición Final Décimo Quinta suscitaba acerca de la vigencia del Real Decreto 801/2011, el 11 de marzo de 2012 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. Esa Orden entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Este es el marco normativo en el que se tramitó el expediente de regulación de empleo en el que se ha acordado el despido colectivo que es objeto de impugnación en las demandas acumuladas. Por otro lado, la aplicación analógica del contenido del apartado primero de la Disposición Transitoria Décima del Real Decreto Ley 3/2012 y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, lleva a la Sala a la conclusión de que aunque el expediente de regulación de empleo para la extinción de los contratos de trabajo terminase bajo la vigencia de la Ley 3/2012, debe regirse por la normativa vigente en el momento de su inicio, es decir, la antes reflejada. Ahora bien, las demandas se han presentado después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y, por tanto, la tramitación procesal de las mismas se rige por el artículo 124 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esa Ley, de conformidad con la Disposición Transitoria Undécima de la misma.

SÉPTIMO: El Ayuntamiento demandado no dispone de Relación de Puestos de Trabajo, tampoco consta que disponga de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos ni que haya fijado los criterios de gestión de esos recursos humanos. Seguramente ello sea la causa de que la política de personal, sobre todo, la que se llevaba a cabo en las sociedades municipales, le haya llevado a la situación que ha dado lugar a la incoación del expediente de regulación de empleo que ha terminado con el despido colectivo que se impugna en las demandas. Pero ello no le impide hacer uso del mecanismo previsto por el Real Decreto Ley 3/2012 al introducir en el Estatuto de los Trabajadores la Disposición Adicional Vigésima. Por eso, la Sala desestima de plano las alegaciones contenidas en las demandas en el sentido de que el expediente de regulación de empleo viola las previsiones contenidas en los artículos 15 y 16 de la Ley 30/1984 (este último derogado por el apartado b) de la Disposición Derogatoria Única de la Ley 7/2007), 26, 27 y 90.2 de la Ley 7/85 y 69, 83, 85 y 88 (estos dos últimos no aplicables al personal laboral) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y que, por lo tanto, el despido colectivo es nulo de pleno derecho de conformidad con el artículo 62.1 f) de la Ley 30/1992, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. Y también desestima de plano las alegaciones relativas a la exclusión del despido colectivo en el ámbito de las Administraciones Públicas o a la imposibilidad de que las actividades o servicios que prestan las

Corporaciones Locales y que se sufragan mediante precios o servicios públicos no puedan presentar déficit.

OCTAVO: El artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 3/2012, establece que a la comunicación de la apertura del período de consultas deberá acompañarse una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, en la que se especifiquen sus causas, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, el número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, el período previsto para la realización de los despidos, y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. El artículo 6 del Real Decreto 801/2001, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, declarado transitoriamente vigente por el artículo 2 de la Orden ESS/487/2012, se refiere a la documentación a aportar en los despidos colectivos por causas económicas, señalando que debe presentarse una memoria explicativa que acredite los resultados de los que se desprende una situación económica negativa, y que para acreditar esos resultados deben aportarse las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviadas y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, exigiendo o no auditoría según que se trate de empresas sujetas o no a la obligación de auditoría. Y el artículo 7.1 de dicho Real Decreto, también transitoriamente vigente en virtud del mismo artículo 2 de la antes citada Orden, se refiere a la documentación a aportar en los despidos colectivos por causas organizativas, señalando que debe presentarse una memoria explicativa de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal. Por otro lado, el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores dispone que cuando el número de trabajadores afectados por el despido colectivo sea superior a cincuenta deberá ofrecerse a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. El Ayuntamiento demandado entregó a la representación legal de los trabajadores en el período de consultas la documentación reflejada en el hecho probado noveno. Dicha documentación cumple las exigencias de los indicados artículos 51.2 y 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y 6 y 7.1 del Real Decreto 801/2011, teniendo en cuenta que el despido afectaba a una Administración Pública, en cuanto que ponía de manifiesto de manera detallada la situación económica y organizativa del Ayuntamiento, y, en consecuencia, debe desestimarse la pretensión de las demandas de declarar la nulidad del despido colectivo por no haber aportado el Ayuntamiento a la representación de los trabajadores al inicio del período de consultas la documentación establecida en los artículos 51.2 y 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los indicados artículos 6 y 7 del Real Decreto 801/2011.

NOVENO: En las demandas se afirma que el Ayuntamiento de Estepona no entregó a la representación legal de los trabajadores la siguiente documentación que le fue reclamada durante el período de consultas: 1) La evolución de la plantilla media por "tipos de empleo" (funcionarios, laborales, indefinidos, temporales, funcionarios eventuales, funcionarios interinos, cargos de confianza y asesoramiento...); 2) La plantilla de efectivos tanto de personal laboral como de funcionarios de cada entidad y/o organismo que integra el sector público municipal y, en su caso, la aplicación de la propuesta de ERE a éstos; 3) El Informe de la Intervención sobre la evolución del Plan de saneamiento; 4) La cuantía de la masa salarial y la cuantía global asignada en el presupuesto municipal de previsiones para abonos de los programas de productividad; 5) La justificación sobre la valoración de la enajenación de bienes patrimoniales contenida en el Plan de Ajuste; 6) El informe técnico de intervención y de cada departamento que justifique cada una de las medidas incluidas en el Plan de Ajuste y la viabilidad y condiciones de los servicios resultantes; 7) El informe del Patronato de Recaudación aclaratorio de los 89.991.615,50 euros de derechos pendientes de cobro sobre los derechos reconocidos netos de la recaudación municipal, en el que se especifiquen las órdenes de embargo. En el acta de la reunión de 20 de junio de 2012, del período de consultas, el Alcalde contestó a la solicitud de las secciones sindicales indicando que no se les había remitido la plantilla de funcionarios y de personal laboral porque el expediente de regulación de empleo sólo era aplicable al personal laboral y los funcionarios no eran objeto del mismo porque a ellos no les es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores; que los ingresos y gastos por programas quedaban suficientemente acreditados con la documentación entregada a los representantes legales, que el informe de intervención sobre la calidad de los servicios al ciudadano es una materia ajena al expediente de regulación de empleo, y que el informe de intervención sobre la masa salarial, se aportaba a los representantes de los trabajadores en esa reunión, sin perjuicio de que esa información ya obraba en la Memoria explicativa que se les entregó al inicio del período de consultas. En el acta de la reunión de 26 de junio de 2002 consta que Don
Presidente del Comité de Empresa solicitó del Ayuntamiento un informe sobre la masa salarial de la plantilla diferenciando funcionarios y laborales, sin que formulase solicitud alguna referente al resto de documentación supuestamente no entregada por el Ayuntamiento. Y en el acta de la reunión de 7 de julio de 2012 no se hace referencia alguna a solicitud de documentación por parte de la representación legal de los trabajadores. En base a ello, se considera que la petición inicial de documentación fue contestada de manera efectiva por el Alcalde, razonando de manera suficiente la no entrega de varios de esos documentos y aportando el informe solicitado sobre la distribución de la masa salarial entre funcionarios y trabajadores, sin que por parte de la representación legal de los trabajadores se insistiese en la aportación de dicha documentación. Teniendo en cuenta ello y valorando, además, que la solicitud de la documentación reflejada en las demandas no tiene amparo normativo alguno, la Sala concluye que la no aportación de dicha documentación no produce la nulidad del despido solicitada en las demandas.

DÉCIMO: El artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción vigente tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, establece que el despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales; que la consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad; y que durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En el caso enjuiciado, el período de consultas tuvo una duración no superior a los treinta días, ya que comenzó el 7 de junio y terminó sin acuerdo el 7 de julio de 2012; y durante el mismo se valoraron distintas posibilidades para evitar o reducir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo, negándose en todo momento los representantes legales de los trabajadores a mostrar su conformidad a que fuese despedido ningún trabajador, por lo que no fue posible discutir las medidas para atenuar las consecuencias del despido colectivo. De un análisis del contenido de las actas del período de consultas que el hecho probado undécimo da por reproducidas, se observa lo siguiente:

1) En la reunión de 12 de junio de 2012 se constituyó la comisión negociadora, quedando compuesta por Don [redacted] Alcalde, Don [redacted] Concejal de Hacienda, Concejal de Personal, y los Letrados Francisco García Molina y Raquel Alarcón, por parte del Ayuntamiento, y cuatro miembros de Comisiones Obreras

[redacted], asesorados por [redacted]
[redacted], dos de Unión General de Trabajadores [redacted] asesorados por [redacted] y uno de Asociación de [redacted] Técnicos del Ayuntamiento de Estepona [redacted] asesorada por [redacted] por parte del Comité de Empresa. En esa reunión intervinieron [redacted] de Comisiones Obreras, [redacted] de Unión General de Trabajadores, y [redacted] Alcalde de Estepona, y en el curso de la misma el Alcalde se comprometió a negociar las propuestas del Comité de Empresa para evitar el Expediente de Regulación de Empleo, sobre la base de que se lograra un ahorro de 6.000.000 euros, barajándose en ese acto la posibilidad de reducción de jornada de toda la plantilla con la consiguiente reducción de sueldo, la posibilidad de transformar los contratos fijos continuos de los trabajadores de algunos departamentos municipales en contratos fijos discontinuos, y la posibilidad de que la hipotética reducción de jornada se viese progresivamente disminuida a medida que se fuesen produciendo jubilaciones de los trabajadores (Carpeta I, folios 537 a 539 y 567).

2) En la reunión de 20 de junio de 2012 intervino [redacted] para contestar a todas las cuestiones planteadas por las Secciones Sindicales del Ayuntamiento, reiterando la necesidad de ahorrar 6.000.000 euros en gastos de personal; [redacted] quien puso el acento en que en la documentación que se les había facilitado no estaba reflejada la deuda extrapresupuestaria, en que las medidas a adoptar deberían afectar también a los funcionarios municipales, en la inexistencia de relación de puestos de trabajo, y en la necesidad de mejora de la gestión del Patronato de Recaudación Provincial; nuevamente [redacted] señalando que el Expediente de Regulación de Empleo no podía afectar a los funcionarios. Los asistentes intercambiaron puntos de vista acerca de los criterios de selección de los trabajadores incluidos en el Expediente de Regulación de Empleo.

[redacted] hace las siguientes propuestas: modificar los criterios de selección para poder incorporar al expediente a los mayores de 61 años; estudiar qué servicios pueden ser transformados en discontinuos; y evitar los despidos mediante la adopción de acuerdos en orden a reducciones de salario o jornada. Y a continuación se sucedieron algunas intervenciones relativas a si la aceptación individual de la reducción de jornada suponía dejar de estar incluido en el Expediente de Regulación de Empleo (Carpeta I, folios 541 a 546).

3) En la reunión de 26 de junio de 2012 intervino [redacted] manifestando encontrarse a la espera de propuestas concretas, informando a los asistentes que el Ayuntamiento había procedido a identificar servicios municipales susceptibles de ser prestados de forma discontinua.

[redacted] reiteró las propuestas de la reunión de 20 de junio de 2012, solicitando información acerca de qué cantidad restaría para llegar a los 6.000.000 de euros tras la puesta en práctica de las mismas. Se produjeron varias intervenciones en orden a aclarar la causa de la inclusión en el Expediente de Regulación de Empleo de los trabajadores de las guarderías municipales, en orden a analizar la percepción de complementos por exceso de jornada, en orden a valorar si una hipotética reducción de sueldo absorbería la que, en su caso, pudiese adoptar el Gobierno, con carácter general, para todos los empleados públicos, y en orden a valorar la posibilidad de ofrecer ceses con una indemnización de 40 días por año con un máximo de cuarenta y dos mensualidades (Carpeta I, folios 548 a 551).

4) En la reunión de 3 de julio de 2012 [redacted] manifestó que las medidas propuestas en la anterior reunión suponían un ahorro de 3.824.000 euros y que para llegar a los 6.000.000 euros contemplaba la bajada de sueldos de la plantilla municipal en un 4,5%, con la condición de que esa bajada absorbiese las posibles reducciones de salario de los empleados públicos que pudiera adoptar el Gobierno en el futuro. Estas medidas eran la amortización de vacantes presupuestadas, que suponía un recorte estimado en 1.516.000 euros; la suspensión de los programas de productividad y eliminación de horas extraordinarias, que suponía un recorte estimado de 663.049,49 euros; la adaptación salarial a la tabla de convenio, que suponía un recorte estimado de 335.926,33 euros; la inclusión en los criterios del expediente de los mayores de

61 años que cumplan con determinados requisitos, que suponía un recorte estimado de 272.975,80 euros; la revisión de las jornadas y puestos que dan lugar al cobro de complementos, que suponía un recorte estimado en el complemento de turnicidad de 83.203,87 euros, en el complemento de disponibilidad de 98.046,59 euros, en el complemento de exceso de jornada de 124.094,00 euros, en el complemento de jornada partida de 108.973,05 euros, en el complemento de dedicación especial de 50.243,95 euros, en el complemento de jefatura de 30.643,92 euros; la conversión de contratos a fijo discontinuo, que suponía un recorte estimado de 192.507,47 euros; la reducción de puestos de confianza, funcionarios eventuales, que suponía un recorte estimado de 457.600 euros; puso de manifiesto que la inclusión de mayores de 61 años en el Expediente de Regulación de Empleo sería aplicable a todos, independientemente de que estuviesen o no de acuerdo; que la supresión de los complementos de dedicación, turnicidad ... y su compensación con descanso, supondría la necesidad de nuevas contrataciones para cubrir los períodos de descanso; y que la prestación de servicios con carácter fijo discontinuo tenía problemas de legalidad; que la supresión de los cargos de confianza era una medida sobre la que la comisión carecía de competencia; y que no habría problemas en acordar una garantía de estabilidad en el empleo hacia el futuro. puso de manifiesto que ATAES no había participado en la determinación de las propuestas efectuadas por Comisiones y UGT resalta nuevamente la cuestión de las guarderías, la posibilidad de reducción de cargos de confianza, y el establecimiento de garantías (Carpeta I, folios 553 a 558).

5) En la reunión de 7 de julio de 2012 contesta a la propuesta sindical de 3 de julio de 2012, en relación con los discontinuos, con las guarderías, con los servicios impropios y con los mayores de 61 años, reiterándose en la propuesta remitida por correo electrónico. Esa propuesta consistía en la supresión de los complementos personales, lo que suponía un ahorro de 250.200,85 euros; del complemento de exceso de jornada, lo que suponía un ahorro de 101.079,09 euros, del complemento de jefatura, lo que suponía un ahorro de 30.643,92 euros, es decir, en total un ahorro de 381.923,86 euros; y para llegar a los 6.000.000 euros, se hacía necesaria la reducción de salario de toda la plantilla en un 22,76%, estableciendo una serie de garantías en relación con esa reducción. considera inasumible esa propuesta y se remite a lo que decida la asamblea de trabajadores. En sucesivas intervenciones se habló de una hipotética bajada del sueldo de los empleados públicos del 10%, de los criterios de selección del personal afectado, de la supuesta información del contenido del Expediente a los trabajadores afectados antes que al comité de empresa. considera inasumible la propuesta del Ayuntamiento. Se cuestiona si la reducción de 381.000 euros podría llevar consigo la disminución de trabajadores incluidos en el ERE. reitera que la aprobación de la propuesta supondría la retirada del ERE. Terminó sin acuerdo, a la espera del resultado de la asamblea de trabajadores del Ayuntamiento (Carpeta I, folios 569 a 571, 636 y 637).

A la vista de estas actas, no cabe apreciar que el Ayuntamiento no negociase de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, acuerdo que, desde un principio, se presentaba muy difícil ante la negativa de los representantes legales de los trabajadores a dar su conformidad a despido alguno. Antes, al contrario, el Ayuntamiento siempre estuvo abierto y receptivo a la formulación de propuestas por parte de la representación legal de los trabajadores que llevasen consigo una reducción de 6.000.000 euros en el Capítulo I del Presupuesto. En este sentido, debe resaltarse que, pese a las manifestaciones de los representantes legales de los trabajadores en esas actas, que han sido reiteradas en el acto del juicio por los testigos y por y hechas suyas por algunos de los Letrados de los sindicatos demandantes, el ahorro que suponían las medidas propuestas por la representación legal de los trabajadores siempre estuvo muy lejos de los 6.000.000 euros de reducción en los gastos de personal, con lo que para conseguir el fin pretendido esa propuesta debería haber sido completada con una reducción general de sueldo del personal del Ayuntamiento del 22,76%. Y, en cualquier caso, en el acto del juicio oral no se ha desplegado prueba alguna tendente a acreditar el montante de reducción de los gastos que esas medidas comportaban. Por eso, la Sala concluye que durante el período de consultas se dio cumplimiento a las prevenciones contenidas en los apartados 2 y 7 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Es cierto que el Ayuntamiento demandado no ha acreditado en qué consiste el primero de los criterios establecidos para establecer la lista de trabajadores afectados, pero debe entenderse que se trata de un criterio informador de todos los demás, y esa cuestión no se considera suficiente para entender incumplido el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por ello, la Sala desestima la pretensión deducida en las demandas de que se declare la nulidad del despido con base en una supuesta mala fe del Ayuntamiento demandado en las negociaciones llevadas a cabo durante el período de consultas. Por otro lado, el planteamiento de un expediente de regulación de empleo tampoco denota mala fe del Ayuntamiento en las negociaciones previas con los trabajadores en las que no se aludió a esa posibilidad, ya que no fue sino desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012 cuando el Ayuntamiento fue consciente de que el despido colectivo era legalmente posible en esa Corporación. Es cierto que el hecho de que la lista de trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo fuese conocida desde un principio limitó las posibilidades de conseguir una votación mayoritaria de rebaja de sueldos del personal laboral. Pero esa circunstancia que, por otra parte, era un ejercicio de transparencia, no supone infracción legal alguna por parte del Ayuntamiento demandado. En este sentido, la falta de cuantificación de la partida presupuestaria del plan de acompañamiento social tampoco se considera infracción de las obligaciones impuestas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Y, por último, tampoco constituye infracción de la legalidad ordinaria las reuniones habidas, antes del período de consultas, entre el Concejal de Hacienda con algunos trabajadores afectados por el expediente, reflejadas en el hecho probado séptimo y a las que se hizo referencia en el segundo fundamento de derecho de esta resolución.

UNDÉCIMO: La Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, introducida por el Real Decreto Ley 3/2012, transcrita en el sexto fundamento de derecho, prevé el despido por causas económicas en los Ayuntamientos, de acuerdo con 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, que actualmente está representada por la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, de 27 de abril, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 30 de abril, y que entró en vigor el 1 de mayo de 2012, y considera que concurren esas causas económicas cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, entendiéndose que concurre esta última circunstancia cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos. La insuficiencia presupuestaria del Ayuntamiento de Estepona tiene la condición legal de persistente, tal y como se desprende del contenido de los tres primeros apartados del hecho probado décimo séptimo, máxime que según las normas fiscales el Ayuntamiento de Estepona es responsable ante la Agencia Tributaria y la Tesorería General de la Seguridad Social de las deudas que mantienen con ellas las sociedades municipales en proceso de liquidación. Los Letrados de los sindicatos demandantes han puesto el acento en la falta de acreditación de que la insuficiencia presupuestaria sea sobrevenida. De la definición legal se desprende que la expresión "sobrevenida" hace referencia a la concurrencia de circunstancias que no fueron tomadas en cuenta cuando se aprobó el presupuesto. Pues bien, en el caso enjuiciado la condición de "sobrevenida" de la insuficiencia presupuestaria, cuya persistencia no se niega, se desprende de las obligaciones asumidas por el Ayuntamiento demandado al aprobar el Plan de Ajuste Económico reflejado en el hecho probado tercero y aprobado al Ayuntamiento por la Secretaría de Administraciones Públicas, en el que se comprometió a rebajar en 6.000.000 euros anuales el capítulo de gastos de personal. Los sindicatos demandantes, con base en la reducción de personal laboral operada en el Ayuntamiento demandado desde el 31 de Diciembre de 2011 hasta el mes de mayo de 2012 con motivo de la externalización de servicios municipales, sostienen que en el momento de iniciarse el período de consultas ya se había producido el ahorro al que el Ayuntamiento se había comprometido al aprobar ese Plan. La Sala no comparte esa apreciación, ya que la externalización de servicios conlleva la obligación del Ayuntamiento de abonar a la empresa adjudicataria un canon por la prestación del servicio, canon en el que, además de los gastos de personal, está incluido el beneficio industrial de la empresa adjudicataria, de donde se deduce que esa externalización no supone una disminución de gastos del Ayuntamiento, simplemente la reducción del capítulo I del Presupuesto y el consiguiente aumento de los capítulos II o IV, en donde se ubican los gastos referidos a las cantidades que debe abonar a las empresas adjudicatarias de los servicios municipales externalizados, con lo que sigue vigente el compromiso municipal ante el Ministerio de Hacienda de ahorrar 6.000.000 euros en el capítulo I. Además debe tenerse en cuenta que esas externalizaciones se vienen

llevando a cabo con el compromiso del Ayuntamiento de subrogarse en la plantilla de trabajadores cuando terminen las contrataciones, con lo que los trabajadores de esos servicios externalizados no han perdido de manera absoluta su vinculación con el Ayuntamiento, tal y como se desprende del apartado primero del hecho probado segundo de esta resolución. Por otro lado, el Real Decreto 4/2012 constituyó una oportunidad para los Ayuntamientos demandados de conseguir financiación para el abono de las deudas pendientes con los proveedores, y no puede decirse, como se sostiene por algunos Letrados, que la elaboración del Plan de Ajuste Económico por parte del Ayuntamiento de Estepona fuese una decisión potestativa, ya que venía obligado al abono de las deudas a los proveedores y la aprobación del Plan de Ajuste le permitiría. Cuestión distinta es que los proveedores, se acogiesen o no a dicho Plan, ya que su solicitud de cobrar al mismo, conllevaba una serie de condiciones, entre las que se encuentra la renuncia a los intereses de la deuda, como se desprende del artículo 3.1 b) de dicho Real Decreto. Además, y como consecuencia del incumplimiento del plan de aplazamiento de pagos acordado en su día por el Ayuntamiento con la Tesorería General de la Seguridad Social, el Estado ha dejado de ingresar en el mismo su participación en los ingresos del Estado, uno de los principales ingresos líquidos del Ayuntamiento, con el fin de compensar la deuda que aparece reflejada en los apartados 2 y 3 del hecho probado décimo séptimo. La falta de ese ingreso líquido supone una merma de unos 11 millones de euros en la recaudación líquida del ejercicio de 2012. Por otra parte, el hecho de que con posterioridad al inicio del período de consultas haya entrado en vigor el Real Decreto Ley 20/2012, cuyo artículo 2.2 elimina la paga extraordinaria de navidad de los empleados públicos entre los que se encuentra el personal laboral del Ayuntamiento de Estepona, carece de relevancia para valorar la concurrencia de la causa económica alegada, ya que en el artículo 2.4 de esa misma norma se prevé que el importe de esa paga se destinará en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, con sujeción a lo establecido en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos, con lo que esa supresión no va a comportar ahorro alguno para el Ayuntamiento. Y en cuanto al supuesto elevado volumen de derechos pendiente de cobro del Ayuntamiento de Estepona por parte del Patronato Provincial de Recaudación ello no es sino una consecuencia de la crisis económica cuyo desarrollo se prolonga desde hace varios años, con lo que ese volumen no desvirtúa la causa económica alegada. En consecuencia, la Sala concluye que ha quedado acreditada la causa económica alegada por el Ayuntamiento demandado para el despido colectivo impugnado en las demandas. Y los documentos que acreditan una serie de gastos llevados a cabo por el Ayuntamiento demandado, reflejados en el hecho probado décimo noveno, no desvirtúan esta conclusión.

DUODÉCIMO: La aludida Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, prevé también el despido por causas organizativas, entendiendo que concurren esas causas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el

ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público. Esa identificación de las causas organizativas no tiene, pues, carácter cerrado. Y la más evidente causa organizativa justificativa del despido objetivo es el sobredimensionamiento de la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento, que trae su causa de la subrogación del Ayuntamiento en el personal laboral de las sociedades municipales disueltas, reflejado en el apartado segundo del hecho probado segundo. Ese sobredimensionamiento se reflejaba en el fuerte peso de los gastos de personal que, en el ejercicio de 2010, supuso el 57% de los ingresos ordinarios del Ayuntamiento (comparando gastos de personal con derechos reconocidos) y el 85% de la recaudación ordinaria del Ayuntamiento (comparando gastos de personal con recaudación corriente), tal y como se señalaba en el Plan de Mejora y Saneamiento Económico reflejado en el apartado tercero del hecho probado segundo. El Ayuntamiento había pensado aprobar una Relación de Puestos de Trabajo, de la que carece, y publicar ofertas públicas de empleo para cubrir la totalidad de las plazas de dicha Relación, ofertas a las que podrían presentarse la totalidad de los trabajadores subrogados. Sin embargo, tras la publicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012, el Ayuntamiento se vio impedido de hacer ofertas públicas de empleo, con lo que desechó su intención inicial de aprobar una Relación de Puestos de Trabajo, y no fue sino tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, cuando procedió al despido colectivo por causas organizativas. Por eso, la Sala concluye que han quedado probadas las causas organizativas alegadas por el Ayuntamiento demandado para el despido colectivo impugnado en las demandas. En todo caso, las contrataciones temporales de seis Técnicos Superiores de Educación Infantil, reflejadas en el hecho probado vigésimo, no desvirtúa la concurrencia de las causas organizativas, ya que el hecho de que trabajadores de las Guarderías Municipales se viesen afectados por el despido colectivo fue su carencia de la titulación exigida por la Junta de Andalucía para prestar servicios en esos centros, careciendo de transcendencia a estos efectos la contratación posterior al despido colectivo de una monitora de encaje de bolillos.

Los anteriores razonamientos conducen a la Sala, resaltando que este procedimiento no es el adecuado para valorar si la elección de los trabajadores afectados es o no adecuada a los criterios establecidos, a desestimar las demandas acumuladas y a absolver al Ayuntamiento demandado.

FALLAMOS

Desestimamos las demandas acumuladas presentadas por CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, UNIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, y ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, a las que se ha adherido UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, frente a AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, en las que ha tenido intervención MINISTERIO FISCAL, declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva de la

relación laboral de 176 trabajadores, impugnada en la demanda, y absolvemos al Ayuntamiento demandado de las pretensiones deducidas en su contra en esas demandas, sin perjuicio de la posibilidad de que los trabajadores afectados puedan impugnar individualmente la extinción de su contrato de trabajo.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma podrán preparar Recurso de Casación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el plazo de CINCO DÍAS hábiles siguientes a dicha notificación, en la forma establecida en el artículo 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Una vez firme esta resolución, notifíquese a la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, al Servicio Público de Empleo Estatal y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, así como a aquellos trabajadores de los 176 reseñados en la lista que figura en la Carpeta I, folios 579 a 593, que hayan puesto en conocimiento de esta Sala un domicilio a efectos de notificaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.12 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Librese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.