

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 25 de junio de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 198/2013

SUMARIO:

Despido colectivo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. Criterios de selección de los trabajadores afectados. Memoria explicativa proporcionada a los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas donde se informa de la aplicación del criterio de la edad (extinguiéndose los contratos de quienes tuvieran cumplidos 59 años) y del denominado de evaluación continua (consistente en la selección de los trabajadores con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia). Actuación arbitraria de la empresa en la aplicación concreta de estos criterios. *Inexistencia.* El proceso colectivo no es el cauce adecuado para el análisis individualizado de la aplicación de los criterios establecidos por el empresario y comunicados a los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas, ya que la dimensión colectiva del procedimiento impide que puedan tenerse en cuenta con el rigor y el detalle necesarios ni, consecuentemente, en la propia decisión final del empleador. De no entenderlo así, el proceso colectivo se transformaría improcedentemente en un litigio plural integrado por la acumulación de pretensiones individuales. Solo si los criterios, con carácter general, entrañaran una vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, o, tratándose de una administración, pudieran suponer un injustificado trato desigual de todo el colectivo afectado respecto al resto de los trabajadores del Ayuntamiento -y nada de esto ha resultado acreditado-, cabría analizarlos en el proceso colectivo y entonces, además, la decisión procedente ya no sería la de declararlos no ajustados a derecho sino nulos. El resultado de un proceso colectivo, en el que los trabajadores individualmente considerados no están siquiera legitimados para participar en las reuniones celebradas a lo largo del periodo de consultas, tampoco podría vincularles de manera absoluta, ni a ellos ni a la posterior decisión individualizada empresarial, en lo que, de otro modo, constituiría una concepción formalista y exagerada del instituto de la cosa juzgada. En el caso analizado, se declara justa a derecho la decisión extintiva. Sala General. Voto particular.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 51.2.

Ley 36/2011 (LRJS), art. 124.11 y 13.

PONENTE:

Don José Luis Gilolmo López.

Magistrados:

Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don FERNANDO SALINAS MOLINA
Don JESUS GULLON RODRIGUEZ
Don JESUS SOUTO PRIETO
Don JORDI AGUSTI JULIA
Don JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Don JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Don LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Don MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL
Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Don MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN
Doña MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Junio de dos mil catorce.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recursos de casación interpuestos en nombre y representación de: COMITE DE EMPRESA Y DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL DEL SINDICATO COLECTIVO DE TRABAJADORES PROGRESISTAS (CTP) DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA; CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA y UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA; AGRUPACION DE TECNICOS MUNICIPALES DE JEREZ; CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO Y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE ANDALUCIA; y AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA, contra sentencia de fecha 20 de marzo de 2013, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, aclarada por Auto de 2 de abril de 2013, en el procedimiento n.º 11/2012 y acumulados 12, 13 y 14/2012, sobre Despido Colectivo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de COMITE DE EMPRESA Y DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL DEL SINDICATO COLECTIVO DE TRABAJADORES PROGRESISTAS (CTP) DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA; CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA y UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA; AGRUPACION DE TECNICOS MUNICIPALES DE JEREZ; CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO Y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE ANDALUCIA, se interpusieron demandas de las que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare la nulidad de la extinción de los contratos de trabajo.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acta del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 20 de marzo de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando parcialmente la demanda debemos declarar y declaramos no ajustado a derecho el despido colectivo llevado a cabo por el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y, en consecuencia, el derecho de los trabajadores despedidos, a opción del Ayuntamiento demandado, a ser readmitidos en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido colectivo, con el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la notificación de la presente sentencia o, a que se les abone una indemnización de 45 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior al 12 de febrero de 2012 y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe de la indemnización no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en su caso, de la que habrá de deducirse la cantidad ya percibida como indemnización por el despido colectivo".

En fecha 2 de abril de 2013 se dictó auto de aclaración de sentencia cuya parte dispositiva dice: "La Sala estima parcialmente la aclaración solicitada, añadiendo al Fallo: "... en el plazo de 5 días..." y suprimiendo la obligación del depósito, desestimando el resto de lo solicitado. Se confirman los restantes pronunciamientos contenidos en la sentencia."

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO- Con fecha 13.6.2011, tras las elecciones locales de Mayo 2011, toma posesión la actual Corporación Municipal del EXMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA, encontrándose que no existe Relación de puestos de trabajo y con una plantilla de 587 funcionarios, y 1305 laborales, de los que 338 son personal fijo, 951 son indefinidos y 16 temporales, más los 18 cargos políticos.

SEGUNDO. Por Acuerdos de la Junta de Gobierno Local de 9 y 27 de Septiembre del 2011 y de 30.3.2012 (Doc. 29 aportado en la vista oral y obrante en el ramo de prueba del Excmo. Ayuntamiento), se aprueban un primer plan de ajuste, un plan integrado 2012-2014 y el plan de ajuste conforme al R. D. L 4/2012, encargando un estudio-informe de medidas a empresa ATD, emitido en noviembre de 2011 y actualizado a enero 2013, que fue ratificado en juicio oral, sobre el ECXMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA, y sus entidades participadas, donde se concluye lo siguiente:

En cuanto a la ejecución y estructura del presupuesto municipal (2006 a 2011). Se destaca lo siguiente:

En general, en el periodo analizado, los presupuestos no se han ajustado adecuadamente a la realidad económica, y el exceso de gastos sobre ingresos explica el déficit presupuestario acumulado y parte del endeudamiento y de las tensiones de tesorería actuales.

Los recursos propios de la entidad (ingresos fiscales) están destinados en su totalidad a cubrir los gastos de personal, corrientes y financieros, imposibilitando el desarrollo de actuaciones municipales a través de transferencias corrientes y de capital, o el desarrollo del patrimonio municipal. Sólo en cubrir los gastos de personal, se emplea el 58% de los ingresos fiscales (60% en 2011).

En relación al resultado presupuestario -la diferencia entre los ingresos y gastos del ejercicio- es constante el déficit presupuestario durante el periodo 2006 a 2011. El resultado presupuestario ajustado, que incluye el ajuste por la exceso (+) o necesidad (-) de financiación adicional, sólo alcanza superávit en 2011, si bien es claramente insuficiente para equilibrar la situación de endeudamiento y liquidez a corto plazo. A continuación, se presenta el resultado presupuestario ajustado (diferencia entre los ingresos y gastos reconocidos, corregido con las desviaciones de financiación).

Informe de análisis y diagnóstico de la situación económico financiera (excluidas empresas municipales, fundaciones y demás organismos autónomos).

Según los datos facilitados por el Ayuntamiento, a 30 de septiembre de 2012, el resultado presupuestario (previo a ajustes) asciende a 2,7 millones de euros.

En relación con la estructura y evolución de ingresos se destaca lo siguiente: Con carácter general, la principal fuente de ingresos municipales en el periodo 2006 a 2011 han sido los impuestos directos (33%), así como las Tasas y Precios públicos (27%). En tercer lugar se sitúa la financiación de terceros a través de transferencias corrientes (21%). El resto de ingresos no alcanza el 20% del total del presupuesto liquidado.

Sobre los impuestos directos (Capítulo I), es destacable la dependencia de los relativos al sector inmobiliario y construcción (impuesto de bienes inmuebles, IBI, y el impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos), que alcanza un promedio del 70% del total de ingresos del En relación a las tasas por servicios municipales (Capítulo 3) y otros ingresos, su evolución interanual ha sido errática, y pone en evidencia la carencia de un control adecuado de los ingresos y los costes que las motivan. El grupo de conceptos de mayor peso lo forman los de servicios básicos municipales (abastecimiento de agua, alcantarillado, recogida de basuras y tratamiento de basuras), representando el 69% del total de ingresos del capítulo en el periodo. No obstante, estos ingresos se transfieren directamente a las empresas suministradoras de los correspondientes servicios como contraprestación de los mismos.

Otros conceptos relevantes del capítulo son los derivados de multas y la tasa de retirada de vehículos, con un 10% del total del capítulo, que no son ingresos regulares. Las tasas por licencias urbanísticas, aprovechamiento del vuelo o uso privativo del suelo público, relacionadas con la actividad económica en general, apenas representan el 10% del total e ingresos del capítulo en 2011, poniendo de manifiesto la debilidad de este tipo de ingresos al provenir en partes iguales de actuaciones sancionadoras y por la actividad económica del municipio.

En relación a las transferencias corrientes, que, en general representan la tercera fuente de ingresos, destaca su paulatino recorte en la partida de las transferencias del Estado (esencialmente, la Participación en Ingresos del Estado, PIE), que en 2011 se sitúa en niveles de 2006, con un descenso del 14% desde 2008. Es el 84% de los ingresos del capítulo en el periodo 2006-2011. Los ingresos de la Comunidad Autónoma se han incrementado notablemente en el periodo 2006-2011, un 222%, si bien apenas suponen el 14% del capítulo.

La alta variabilidad de los ingresos patrimoniales, evidencia cierta falta de normalización, que, no obstante, muestra una tendencia al alza. Las concesiones administrativas representan la mayor fuente de ingresos, si bien es uno de los conceptos con mayor variabilidad, siendo necesario establecer un mayor control y normalización.

Sobre la enajenación de inversiones, el Ayuntamiento ha estado realizando una fuerte desinversión en solares cuyos ingresos, a tenor de la escasa inversión realizada, las tensiones de tesorería actuales y la acumulación de remanentes afectados, se evidencia que se ha estado financiando gastos distintos a los de inversión, incumpliendo el artículo 5 del TRLRHL. La desinversión se ha frenado en 2011, con un nivel de ejecución presupuestaria inferior al 10% según lo previsto.

Pasivo financiero. En relación al pasivo financiero, destacar los préstamos solicitados en 2007, 2009 y 2011. El último por 7.314.187,00 de euros en 2011.

En relación con la estructura y evolución del presupuesto de gastos, se destaca lo siguiente: En general, los gastos municipales se han incrementado en el periodo 2006 a 2011 a una media del 4% si bien han disminuido en el bienio 2010-2011. En promedio, han supuesto un 107% de los ingresos municipales derivando la situación de déficit anteriormente expuesta.

Las principales fuentes de gasto son los de personal, las transferencias corrientes y el coste de los servicios contratados, con un 83% del total.

En lo que respecta a los gastos de personal, representan la mayor partida del presupuesto, el 34% del total de gasto, habiéndose incrementado un 52% en el periodo 2006 a 2011, si bien en el periodo 2006 a 2009 acumuló un incremento del 63%. Es preciso mencionar que en 2008 se produce la integración de los OOA municipales en el presupuesto municipal, por lo que el incremento desmesurado de gasto de personal en este ejercicio corresponde a dicha circunstancia.

El coste del personal laboral (empleados laborales fijos, indefinidos o eventuales) supone, en promedio del periodo 2006 a 2011 el 32% de los gastos de personal y un 146% del coste de personal funcionario municipal.

La plantilla de la administración municipal se sitúa en 1.998 empleados en 2010, de los que 619 son funcionarios de carrera, 8 son funcionarios interinos, 1.311 son laborales (fijos e indefinidos), 32 laborales eventuales y 18 cargos políticos. A diciembre de 2012, la plantilla municipal ascendía a 1.619 empleados.

El tercer concepto en importancia es el de "Gratificaciones", con 11,1 millones de euros en 2011, y un incremento del 80% en el periodo 2006 a 2011 desde los 6,2 millones de euros.

Resulta significativo el elevado número de conceptos salariales aplicados (81 conceptos en 2010), detectándose algunos conceptos ligados a la productividad con un importe y volumen de perceptores relevante, así como otros cuyo devengo resulta revelador (Plus ordenador, Quebranto de moneda).

Los gastos corrientes en bienes y servicios representan, en media, el 23% de los gastos en el periodo analizado, con un incremento interanual medio del 2%. El 77% se corresponde con la facturación de las empresas que prestan los servicios municipales más importantes: limpieza urbana y colegios, mantenimiento de parques y jardines y asistencia social, y ha experimentado un recorte del 21% en el periodo analizado (2006 a 2011), especialmente significativo en el periodo 2009 a 2011. Los suministros (energéticos, comunicaciones, agua, etc.), que suponen el 11% del capítulo, se han incrementado un 55% en el periodo, evidenciando el fracaso de las políticas de reducción de este tipo de consumos. No se ha dispuesto de información sobre el número de empleados y su desglose por tipo de empleado y categoría a 31 de diciembre de 2011. 10

En relación a los gastos financieros, el dato más significativo es su incremento en el periodo 2006 a 2011, un 40%, hasta los 11,2 millones de euros de 2011. Hasta 2011, los intereses por préstamos tienen un peso inferior en el capítulo que los intereses de demora, un 43% y un 44% respectivamente, evidenciando de manera significativa el problema de endeudamiento comercial (con proveedores) del Ayuntamiento.

Las transferencias corrientes se han incrementado a una tasa media del 16% interanual en el periodo 2006 a 2011, si bien en este último año se han recortado un 27% respecto de 2010, hasta los 60,4 millones de euros. En promedio del periodo, el 48% se corresponden con las emitidas a empresas del grupo para el desarrollo de sus funciones y financiar el déficit de explotación. La carga de las sociedades mercantiles municipales para el Ayuntamiento supone, en promedio del periodo, un 12% del total del presupuesto total del gastos (unos 38 millones de euros en 2011, el 17% de los gastos totales).

Las inversiones suponen, en promedio del periodo 2006 a 2011, el 8% del gasto municipal. Entre 2008 y 2010 se incrementaron de forma importante las inversiones gracias a la inyección de fondos estatales, y en menor medida, autonómicos. En 2010 la actividad inversora municipal decrece un 15%, al limitarse los fondos estatales y autonómicos evidenciando la absoluta dependencia de la financiación ajena para acometer proyectos de inversión. En promedio, los proyectos con financiación estatal o autonómica (principalmente FEELS, FEIL, URBAN y PROTEJA) representan más del 85% del gastos. En 2011 aún se han reducido un 5% las inversiones respecto de 2010, hasta los 26,3 millones de euros.

Sobre los gastos corrientes, se recomienda realizar un estudio en profundidad de los contratos de prestación de servicios. También, llevar a cabo un estudio sobre eficiencia energética y la acometida de medidas (inversiones y negociación eficaz de los contratos) que limiten este gasto, que se incrementa anualmente.

En lo que respecta a las transferencias, se recomienda eliminar completamente las subvenciones nominativas, otorgando la totalidad de los fondos mediante procedimientos de concurrencia competitiva.

Asimismo, se recomienda formalizar adecuadamente y con un nivel de control interno elevado las relaciones financieras con el grupo empresarial municipal y demás entidades dependientes, a fin de limitar de forma eficiente la asignación de recursos a las mismas, evaluando objetivamente su viabilidad e imponiendo objetivos de estabilidad presupuestaria o superávit.

En relación a las inversiones, se recomienda revisar en profundidad las inversiones en curso, priorizando las absolutamente necesarias, y analizar la posibilidad de acudir a los sistemas contemplados en la LCSP de colaboración público privada y otras figuras contractuales.

Respecto a la Tesorería y endeudamiento a finales d 2011, destacamos lo siguiente:

Remanente de Tesorería es negativo en 2011 en -422 millones de euros, con un incremento del déficit de tesorería del 151 % desde 2006.

La cobrabilidad media del periodo 2006 a 2011 se sitúa en el 50% de los derechos pendientes del ejercicio inmediatamente anterior, y del 5% para los derechos de más de un año de antigüedad. En 2011 la cobrabilidad fue del 43% de los derechos pendientes de 2010 y del 5% de los derechos anteriores a 2010. Es una cobrabilidad muy baja.

Las obligaciones pendientes de pago de ejercicios cerrados (superiores a un año), principal causa del déficit en el remanente de tesorería, se han incrementado un 133%.

Los saldos de dudoso cobro se han incrementado un 56% en el periodo analizado (47,1 millones de euros en 2011). Los criterios de provisión de deudores se consideran insuficientes, y no se ajustan a la realidad económica del municipio.

La financiación afectada (ingresos cuyo destino de gasto está fijado y no pueden emplearse en otro), reduce en 2011 el Remanente de Tesorería en 102 millones de euros, con un incremento del 1396% en el periodo.

El endeudamiento del Ayuntamiento en 2011 se sitúa en 699,7 millones de euros, de los cuales, 92,4 millones de euros son a largo plazo y 607,3 millones de euros son a corto plazo. Por concepto, 146,5 millones de euros se corresponden a deudas con entidades de crédito, 459,2 millones de euros con otros acreedores (comerciales y beneficiarios principalmente), 33,9 millones de euros con administraciones públicas y 61,1 millones de euros con fianzas recibidas y otras deudas.

La solvencia (liquidez a medio plazo) en 2011 es del 33%, es decir, las disponibilidades (efectivo o equivalentes) sólo cubren algo más de un tercio de las obligaciones.

TERCERO. Hay que hacer constar que en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 30.3.2012, acorde al R.D.L 4/2012 (Doc. 1.º de la CGT y Doc.29 AYTMO. DE JEREZ DE LA FRONTERA), se acordó un ahorro en costes de personal de 13.200.000 millones de euros mediante despidos colectivos, siendo la secuencia la siguiente, y que se mantiene inalterada, salvo subsanación de errores por parte de la Corporación, aún fuera del periodo de consultas: "Plan de Ajuste (documento n.º 29), que fue aprobado por la Corporación el pasado 30 de marzo de 2012 según el modelo contenido en el Anexo III de la Orden HAP/537/2012, de 9 de marzo e informado favorablemente el 30 de abril de 2012 por la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, afecta tanto al Ayuntamiento como a todas las entidades dependientes del mismo, y en el mismo se prevén, dentro de las medidas de gastos, la reducción de sueldos y efectivos de la entidad matriz y sus entidades dependientes, por un importe total de 33.200.000 euros, que se desglosa de la siguiente forma:

Ahorro obtenido por la extinción por causas objetivas del contrato de empleados del Excmo. Ayuntamiento de Jerez: 13.200.000 euros.

Ahorro obtenido por la aplicación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que se ha tratado de negociar con los representantes legales de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Jerez, así como por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: 12.000.000 euros.

Ahorro obtenido por la extinción por causas objetivas del contrato de empleados en el resto de entidades dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Jerez: 4.000.000 euros.

Ahorro obtenido por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que se negociarán en los próximos meses en las entidades dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Jerez: 4.000.000 euros.

Tal y como se pone de manifiesto en el informe relativo al Plan de Ajuste Consolidado presentado al amparo del RDL 4/2012 suscrito por la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento el 29 de marzo de 2012, con el total de ahorro generado por la aplicación de las medidas adoptadas por el Gobierno Municipal, se garantiza la capacidad de los ingresos corrientes para la cobertura de los gastos corrientes más los gastos por pasivos financieros, así como la ausencia de déficits consolidados en términos de estabilidad en el periodo 2013-2022", según alegaciones vertidas en el acto del juicio oral que han quedado acreditadas por las Actas del Periodo de Consultas, y la prueba de interrogatorio de testigos, e interrogatorio de la Excmo. Sra. Alcaldesa, primera pregunta; ante la poca efectividad del primer Plan de Ajuste.

CUARTO. Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 19.7.2012, se inicia el procedimiento "de modificación parcial del Acuerdo/Convenio regulador de las Condiciones de Trabajo entre el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y su Personal para el periodo 2008-2011, con efecto para el personal funcionario y laboral, consistente en la supresión de los siguientes artículos:

- 1- Fondo de Asistencia Social (Artículo 15)
- 2- Fondo de ayudas al estudio (Artículo 16)
- 3- Ayuda por Nupcialidad y Natalidad (Artículo 17)
- 4- Premio de Fidelidad a la empresa (Artículo 19)
- 5- Premio de Jubilación (Artículo 20)
- 6- Adaptación a la jubilación (Artículo 20.4)

7- Seguro de vida (Artículo 21.2)

8- Pluses de marzo, junio, septiembre y diciembre (Artículo 42.2.b.1)

9- Premio por asistencia (Artículo 44.2 e)

10- Pluses referidos al personal subalterno y de oficio (Artículo 47.1). Concretamente los siguientes apartados:

47.1.1- PLUS PUESTO DE TRABAJO

47.1.1.1- PENOSIDAD

47.1.1.2- PELIGROSIDAD

47.1.1.3- ALTURA

47.1.1.4- TOXICIDAD

11. Pluses del personal técnico y administrativo (Art. 47.3). Concretamente el siguiente apartado:

47.3.2- PANTALLA.

12- Pluses de la policía local (artículo 47.4). Sus tres apartados:

47.4.1- PLUS DE MOTOS POLICÍA LOCAL.

47.4.2- PLUS DE RADIOPATRULLA

47.4.3- PLUS DE COMANDANCIA.

13. Plus de Transporte (Artículo 47.5)

SEGUNDO. Informar a las Organizaciones sindicales de las causas y extensión de la modificación propuesta". En dicha Junta, también se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo, publicada en el B.O.P. Cádiz el 27.7.2012, incluyendo a los 300 trabajadores seleccionados para el ERE extintivo.

QUINTO. Previamente, por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 22.6.2012, orden del día n.º 48, se inicia el procedimiento de despido colectivo, donde consta lo siguiente: El Ayuntamiento de Jerez y DELOITTE ABOGADOS S.L. concertaron la prestación del "Contrato de servicios consistente en el análisis y asistencia técnica especializada para la preparación, negociación y ejecución de las medidas laborales necesarias en el marco del plan de ajuste aprobado por el Ayuntamiento de Jerez". La adjudicación y la celebración de dicho contrato, fue aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 18 de mayo de 2012.

Con estricta sujeción a los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, Pliego de Prescripciones Técnicas y oferta del adjudicatario que figuran en el correspondiente expediente de contratación, a DELOITTE ABOGADOS S.L. le corresponde la preparación, negociación y ejecución del procedimiento conducente a las extinciones de los contratos de trabajo que tendrá carácter colectivo por el número de trabajadores afectados.

Y en uso de las atribuciones que corresponden a la Junta de Gobierno Local, conforme al artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se propone el siguiente:

Primero: Promover un procedimiento de Despido Colectivo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio que aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, modificado por la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo.

Segundo: En cumplimiento de la citada normativa, instar a DELOITTE ABOGADOS S.L. para que incorpore la documentación necesaria y comunique a los representantes legales de los trabajadores la apertura de un período de consultas de duración no superior a 30 días naturales así como a la autoridad laboral".

SEXTO. Con fecha 16.7.2012, el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA cita a todos los miembros del Comité de empresa, de la junta de personal y a los delegados sindicales para el 19.7.2012 a las 9,30 horas para darles traslado del escrito de inicio del procedimiento de despido colectivo así como de la documentación exigida legalmente, Documentos 4 y 5 del Tomo I de la empresa, aportados en juicio oral, existiendo sólo tres copias de documentación, negándose a recogerla, porque estaban citados personalmente, no celebrándose la reunión, levantando acta la Sra. Secretaria del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y convocándoles para el día siguiente, que sí la recogen, documentos 5, 6 y 9 del Tomo 1.º de la empresa aportado en juicio oral.

SÉPTIMO. Con fecha 19.7.2012, el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera comunica a la Autoridad Laboral (Consejería de Empleo de Cádiz), el inicio del despido Colectivo y la entrega de la documentación, doc. 7 aportado en la vista oral por el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

OCTAVO. La documentación entregada a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral fue la siguiente:

Comunicación de inicio del período de consultas, en la que se contiene la solicitud del informe ex artículo 64 ET y se detallan los criterios de selección del personal afectado.

Memoria Explicativa de las causas motivadoras del Despido Colectivo (70 páginas) en la que se detallan los criterios de selección del personal afectado.

Información sobre la composición de la representación de los trabajadores.

Vida laboral del Ayuntamiento de Jerez de los últimos 12 meses.

Listado de empleados del Ayuntamiento.

Relación nominal de los trabajadores a los que, en su caso, se le va a extinguir el contrato de trabajo.

Información económica del Ayuntamiento referida a los ejercicios 2009, 2010 y 2011 y que comprende los siguientes documentos:

Estado de ejecución del presupuesto.

Estado del Remanente de Tesorería.

Estado de Liquidación del Presupuesto.

Balance.

Cuenta de Resultado económico-patrimonial.

Informes de Intervención sobre el cumplimiento del objetivo de estabilidad de la liquidación del presupuesto de los ejercicios 2010 y 2011.

Información económica del Ayuntamiento referida al ejercicio 2012 consistente en el avance de Estado de Ejecución a 31 de marzo de 2012.

Información económica de las entidades municipales, que comprende los siguientes documentos de cada una de las entidades:

Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos (2010 y 2011)

Informe de auditoría o certificación de la no obligación de ser auditadas.

Cuentas provisionales al inicio del procedimiento de Despido Colectivo.

Información económica del Consolidado, que comprende los siguientes documentos:

Informes de Intervención de evaluación del cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria en relación con la cuenta general de 2009 y 2010.

Estados de Integración y Consolidación de Contabilidad Pública del ejercicio 2011, emitidos el 9 de julio de 2012.

Informe del análisis y diagnóstico de la situación económico financiera del Ayuntamiento realizada por ATD de 11 de noviembre de 2011.

· Primer Plan de Ajuste de 2011 aprobado por el Ayuntamiento el 9 de septiembre de 2011.

Segundo Plan de Ajuste de 2012 presentado en el marco del Real Decreto-ley 4/2012, aprobado por la Secretaría de Administraciones Públicas el 30 de abril de 2012.

Informe de Tesorería sobre la situación económico-financiera de los años 2009-2010 de fecha 11 de julio de 2011.

Plan Integrado 2012-2015. "Plan económico-financiero de reequilibrio del grupo municipal. Plan de saneamiento financiero del Ayuntamiento de Jerez", no estando a la fecha del inicio del periodo de consultas aprobada la Cuenta General, según soporte informático que obra al Tomo III de las actuaciones, remitido el 19.12.2012 por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

NOVENO. El calendario de reuniones del periodo de consultas se fijó el 19.7.2012 como primera reunión, con las incidencias ya relatadas (Hecho Probado 6.º), 24.7.2012, a la que no acudieron los representantes de los trabajadores, como acto de protesta, levantándose Acta Notarial, Doc. 10 del AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA aportado en juicio oral, el 30.7.2012, el 6.8.2012, el 13.8.2012 y el 17.8.2012, celebrándose una más por acuerdo de las partes el 16.8.2012, pactándose igualmente el 30.7.2012, que las Actas serían grabadas, y luego transcritas literalmente, obrando transcripción literal en el Tomo II y soporte informático en el mismo tomo, constando unidas todas las propuestas, escritos y alternativas planteadas por los representantes de los trabajadores; y Doc. N.º 8 a 15 del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

DÉCIMO. Dichas reuniones fueron convocadas citando al comité de empresa, a salvo lo establecido en el art. 51.2 párrafo 6.º E.T., no siendo hasta el 9.8.2012 y el 13.8.2012 que la presidenta del Comité de empresa manifiesta que la representación la asumen las secciones sindicales, si bien, de facto, durante todo el proceso, participaron ambos, incluso con asesores sin voto, (docs. 11,13,19,20 y 21 del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, e informe de la Inspección de Trabajo).

DECIMOPRIMERO- Como ya se relató en el Hecho Probado 5.º, el 22.6.2012 el EXCMO AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA había concertado con Deloitte Abogados S.L. "contrato de servicios", que según consta en el Doc. 2.º de la empresa, aportado en el juicio oral, resultó adjudicataria dicha firma por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 10.5.2012 y 18.5.2012, con seis Letrados/as, expediente de gasto n.º 338, por valor de 68.440 euros, de 12.4.2012, por importe total final de 54.870 euros con IVA, por 2 meses, firmándose el contrato de servicios el 23.5.2012.

DECIMOSEGUNDO- Respecto al Plan de Recolocación, fue ofrecido al inicio del periodo de consultas, y con fecha 6.7.2012 el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA inició los trámites del expediente administrativo de contratación de empresa externa. Doc. N.º 17 del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA, adjudicándose a la empresa DOPP Consultores, que firman el 13.8.2012, doc. 17 del Excmo Ayuntamiento de Jerez de la Frontera aprobándose por la Junta de Gobierno Local el 3.8.2012, por 63.720 euros con IVA, por 8 meses, consistente, básicamente, en un programa online de 20 horas de asesoramiento en la búsqueda de empleo, autoevaluación, tutorías telefónicas, oficina de atención permanente, preparación de entrevistas, currícul, apertura de negocios propios, folleto informativo que fue presentado en la reunión de 13 de agosto de 2012, doc.n.º 13 del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y tildado como folleto, que no concretaba las medidas de recolocación de manera efectiva, y cuestionándose la formación a dar a personal con tanta antigüedad y experiencia, y presentado por dos miembros de dicha empresa en la reunión de 16 de agosto de 2012, doc. N.º 14 del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, poniendo éste los medios materiales y personales para la formación profesional y en materia de empleo, doc. 24 del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

DECIMOTERCERO- Igualmente se suscribe Convenio Especial con la Seguridad Social respecto de los afectados de 55 años o más, cotizando la empresa hasta que cumplan la edad ordinaria de jubilación o hasta que el Convenio se extinga legalmente, doc. 25 del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

DECIMOCUARTO- El Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera no rindió las cuentas del año 2011 al Tribunal de Cuentas ni a la Cámara de Cuentas de Andalucía, y a fecha de juicio oral, tampoco consta.

DECIMOQUINTO- La situación económica del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA a fecha del ERE, es la siguiente:

La situación de los derechos y obligaciones reflejadas en las liquidaciones del Ayuntamiento de los últimos ejercicios pone de manifiesto la existencia de un déficit en la ejecución de los sucesivos presupuestos anuales.

Según viene determinado por los artículos 96 y 97 del R.D. 500/1990 y las Regios 78 a la 80 de la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local, el Resultado Presupuestario del ejercicio es la diferencia entre la totalidad de los derechos presupuestarios netos liquidados en el ejercicio y las obligaciones presupuestarias netas reconocidas en el mismo periodo. El Resultado Presupuestario del ejercicio pone de manifiesto, el superávit o déficit obtenido por la Entidad en la ejecución del presupuesto anual.

En el ejercicio 2011 existió un déficit presupuestario de -22.117.997,06 euros.

A continuación, el Resultado Presupuestario debe ajustarse, en su caso, en función de las obligaciones financiados con Remanente líquido de tesorería y las desviaciones de financiación del ejercicio derivadas de los gastos con financiación afectada, detrayendo del Resultado Presupuestario del ejercicio, las Desviaciones Positivas de Financiación y sumándole las Desviaciones Negativas, para obtener un indicador de ejecución presupuestaria no afectado por los flujos Financieros de ejercicios anteriores. El Resultado Presupuestario ajustado de 2009 y 2010 fue negativo (-28.706.308,88 euros en 2009 y - 16.799.712,24 euros en 2010). En 2011, dicho resultado fue de 3.609.136,19 euros, aunque dicha cifra es la cifra ajustada, es decir, una vez eliminados los flujos financieros de ejercicios anteriores y que la cifra del Resultado Presupuestario del ejercicio 2011 (esto es, sin eliminar los flujos financieros de ejercicios anteriores) es de -22.117.997,06 euros.

El Remanente de Tesorería del Ayuntamiento es negativo en los últimos años, mostrando por tanto una incapacidad del Ayuntamiento para pagar las deudas y una consiguiente crisis de liquidez.

Concretamente, en el ejercicio 2009 arrojó una cifra de -386.135.406,43 euros, que se incrementó a - 419.390.658,19 euros en el ejercicio 2010 y a -421.945.011,22 euros en el ejercicio 2011. Se ha producido por tanto un incremento en los últimos 3 años de la cifra negativa del Remanente de Tesorería de un 9,27%.

En lo que respecta a los derechos pendientes de cobro y a las obligaciones de pago del Ayuntamiento, la necesidad de financiación del Ayuntamiento se ha incrementado de forma importante en los últimos años. Concretamente, ha pasado de -39.141.364,01 euros en 2009, a - 14.613.366,59 euros en 2010 y a -51.037.640,88 euros en 2011, aumentando por tanto en más de un 30% entre el ejercicio 2009 y el 2011 y en un 250% entre el ejercicio 2010 y el 2011.

Tal y como se desprende de los Informes de intervención sobre el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria de la liquidación del presupuesto de los ejercicios 2010 y 2011, emitidos el 22 de julio de 2011 y el 29 de junio de 2012, respectivamente, por el Interventor del Ayuntamiento, la liquidación de los ejercicios 2010 y 2011 del Ayuntamiento no cumplía el objetivo de estabilidad presupuestaria al cierre de dichos ejercicios, teniendo una necesidad de financiación ajustada de - 40.013.380,03 euros en 2010 y de -50.323.955,76 euros en 2011.

En lo que respecta a los gastos de personal, es la principal partida del presupuesto de gastos, con un peso medio en los 3 últimos años del 35,90% sobre el total de los gastos. No obstante la ligera reducción de éstos en los últimos dos años, debido principalmente a la aplicación del RDL 8/2010, de 20 de mayo. por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, el peso de la partida en el total de gastos se ha incrementado en los últimos años, pasando del 34,93% en 2009 al 38,09% de 2011.

En comparación con los ingresos fiscales del Ayuntamiento (Capítulos 1 a 31, representan el 59% de éstos en 2010 y el 60,50% en 2011).

De los "Estados de Integración y Consolidación de Contabilidad Pública del ejercicio 2011", emitidos a 9 de julio de 2012 y elaborados para su incorporación a la Cuenta General del Ayuntamiento y como antecede de los estados de consolidación previstos en la ley Orgánica 7/2012 de Estabilidad Presupuestaria se desprende que los gastos del ejercicio 2011 (que ascienden a 324.261.209,73 euros) superan en 33.978.803,33 euros los ingresos de la Corporación (que ascienden a 290.282.406,40 euros)".

DECIMOSEXTO- En la Memoria explicativa, el Ayuntamiento demandado hizo constar que los criterios de selección para determinar los trabajadores afectados por la medida extintiva colectiva, se habían aplicado siguiendo dos fases. En la primera se determinó el número de extinciones por departamentos y categorías profesionales, atendiendo a la necesidad del mantenimiento de la estructura organizativa y funcional del Ayuntamiento. Una vez determinado el número, en la segunda fase, se determinaban concretamente los trabajadores afectados, aplicando dos criterios. El primero, el de la edad, extinguiéndose los contratos de los trabajadores que tuvieran cumplidos 59 años, el 20 de agosto de 2012, respecto de los que se suscribiría un convenio especial con la Seguridad Social. Y, el segundo criterio utilizado fue el de la evaluación continua. Para la aplicación de este criterio los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, seleccionaron los trabajadores con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia. Y, por exclusión de los anteriores, se seleccionaron a los afectados por el despido colectivo. No obstante, alguno de los seleccionados como con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia, resultó afectado por el despido colectivo.

DECIMOSÉPTIMO- Al hilo de lo anterior y en relación con los criterios reales tenidos en cuenta para la selección del personal, consta acreditado de la prueba testifical, que no existió móvil político-ideológico, pero que la selección se llevó a cabo, según el Primer Teniente de Alcalde y Portavoz, Sr. Jose María, en función de las diferentes categorías, sobre quién trabajaba mejor o peor, era problemático, quejica, en base a la rumorología, la actitud ante el trabajo, si eran vagos y que los informes eran verbales, no valorando la formación, sino quien trabajaba bien, era el día a día y esa documentación se destruyó, porque no eran buenos trabajadores y eran conflictivos, con encarecimiento de los servicios, y hay quien no hace nada y el desconocía el currículum; criterios confirmados por el técnico Artemio de Urbanismo, que le contaba Don. Jose María quien era vago, mejor o peor, no problemático, sin tener en cuenta la formación, sólo la capacidad sobre el mal desempeño, que desconocía la polivalencia y que no hay informes escritos; D. Federico, de deportes, que a su delegada le contaba la competencia, actitud, problemática, eficacia; D^a Patricia, Jefa de Educación, que no la convocaron pero que informaba de menor rendimiento y capacidad; D. Mauricio, de Juventud, que no hubo informe escrito, no se tenía en cuenta la formación académica, ni hubo evaluación y eran comentarios del servicio; D^a Bárbara, de Igualdad y Salud, que no se informaba sobre cualificación, eran reuniones sobre funcionamiento del servicio en general y verbales; D. Jose Pablo, de la oficina de atención y defensor del ciudadano, que no había nada de criterios, evaluación ni informe; D^{ña}. Lorenza, directora de servicios sociales, que no le pidieron informe ni evaluación, sino quien mejor, peor, vagos en el despacho de los servicios y los programas; D. Benedicto, concejal y delegado de impulso económico, que se le pidió una relación de personas imprescindibles, la hizo y sin embargo, algunos están en el ERE y otros no, por conocimiento profesional y actitud y que los criterios estaban establecidos y el lo sabía, pero su lista era profesional, por antigüedad, conocimientos; D. Gaspar, que estaba como imprescindible en la lista del Sr. Benedicto y está en el ERE; D. Federico, del servicio de personal, siendo su jefe el Sr. Sebastián, que no conoce los criterios, que no hay informe y que se le pedía, porque siempre se hablaba y era su trabajo, los eficaces, los dedicados, los no vagos.

DECIMOCTAVO- Tras la finalización sin Acuerdo del periodo de consultas, se remiten por el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera a la Consejería de Empleo de Sevilla y de Cádiz, y a los representantes de los trabajadores lo acordado en Junta de Gobierno Local de 21.8.2012, del siguiente tenor:

Declarar la finalización del periodo de consulta y ordenar la remisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral de la decisión final sobre el despido colectivo y las condiciones del mismo
Los despidos procederán en las siguientes condiciones:

A. Los trabajadores percibirán la indemnización establecida legalmente, de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.

B. El Ayuntamiento, en señal de su buena fe y su voluntad negociadora, y en cumplimiento de lo establecido por el artículo 51.2 ET, establece las siguientes medidas para (I) reducir los despidos colectivos y (II)

atenuar sus consecuencias en los trabajadores afectados mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento:

1. Medidas para reducir los despidos:

El Ayuntamiento reduce el número de personas inicialmente incluidas en el procedimiento de Despido Colectivo, y extinguirá finalmente el contrato de 273 trabajadores, esto es, 27 personas menos de las 300 inicialmente previstas.

De las 300 personas inicialmente incluidas en el listado de afectados (se acompaña, como Documento núm. 2, relación de trabajadores afectados por estas medidas), se llega al número final de 273, como consecuencia de la aplicación de los criterios siguientes:

1) Ante la previsión de siete funcionarios del Ayuntamiento que pasarán a la situación de jubilación antes del 31 de diciembre de 2012, se han excluidos un número de siete trabajadores de los inicialmente incluidos en el listado de afectados. La selección de los siete trabajadores que han sido excluidos del listado de afectados se ha realizado utilizando los mismos criterios que fueron tenidos en cuenta para la selección de los trabajadores afectados.

2) Ante la situación de excedencia solicitada por una empleada del Ayuntamiento, se ha excluido a un trabajador de los inicialmente incluidos en el listado de afectados. La selección del trabajador que se ha excluido del listado de afectados se ha realizado utilizando los mismos criterios que fueron tenidos en cuenta para la selección de los trabajadores afectados.

3) Atendiendo a las alegaciones presentadas individualmente por los trabajadores afectados y a la vista de errores puntuales que se habían producido en la selección, han sido excluidos cuatro trabajadores de los inicialmente incluidos en el listado de afectados.

4) Han sido excluidos cinco trabajadores que, estando inicialmente incluidos en el listado de afectados, han pasado a la situación de jubilación en fecha anterior al presente Acuerdo.

5) Han sido excluidos ocho trabajadores de los inicialmente incluidos en el listado de afectados porque atendiendo a su fecha de nacimiento así como al hecho de estar acogidos a la medida de "adaptación a la jubilación", accederán a la situación de jubilación antes del 31 de diciembre de 2012.

6) Han sido excluidos dos trabajadores que, estando inicialmente incluidos en el listado de afectados, han sido declarados en situación de incapacidad permanente o total en fecha anterior al presente Acuerdo.

7) Han sido incluidos dos trabajadores al detectar que no formaban parte del listado de afectados, no obstante cumplir el requisito de tener 59 o más años. En consecuencia, del listado inicial se han excluido dos trabajadores. La selección de los dos trabajadores que han sido excluidos del listado inicial se ha realizado utilizando los mismos criterios que fueron tenidos en cuenta para la selección de los trabajadores afectados.

Adicionalmente, el Ayuntamiento ofreció a los interlocutores sociales en la última de las reuniones celebradas en el período de consultas, la posibilidad de excluir del listado de afectados a una persona determinada, en atención a la grave enfermedad que le había sido detectada una vez iniciado el procedimiento de Despido Colectivo y en atención a su precaria situación económica, lo que no pudo finalmente ser llevado a cabo porque las diferentes secciones sindicales se negaron a votar y acordar dicha posibilidad, por considerar que no procedía.

II. Medidas para atenuar las consecuencias de los despidos en los trabajadores afectados mediante medidas sociales de acompañamiento:

1. El Ayuntamiento llevará a cabo un Plan de Recolocación con la empresa de recolocación autorizada, DOPP CONSULTORES, por un período de 8 meses, mejorando de esta forma lo establecido legalmente y ampliando su duración en dos meses más respecto de lo exigido legalmente.

2. Adicionalmente a la concertación de dicho Plan de Recolocación, el Ayuntamiento, con sus propios medios materiales y personales y sin que ello suponga coste adicional alguno para el Consistorio, pondrá a disposición de los trabajadores afectados por los despidos medios materiales y personales para impartirles formación profesional y formación en materia de empleo.

3. En relación con los Convenios Especiales que el Ayuntamiento deberá suscribir con la Seguridad Social, en relación con los empleados de 55 o más años, el Consistorio se compromete a hacerse cargo de la cotización correspondiente, no sólo hasta que los empleados cumplan 61 años como le es exigido legalmente sino hasta que éstos cumplan la edad ordinaria de jubilación (o hasta que el Convenio se extinga en virtud de alguna de las causas de extinción establecidas legalmente), mejorando de esta forma lo exigido legalmente."

LISTADO DEFINITIVO DE AFECTADOS

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Alexander Alcaldía-Presidencia A1-21/140 Diseñador Gráfico
Lorena Alcaldía-Presidencia A2-18/184 Trabajador Social
Luis Angel Alcaldía-Presidencia C1-20/222 Administrativo Gestión

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Angustia Alcaldía-Presidencia C1-22/195 Técnico Esp. en Comunicación
Indalecio Alcaldía-Presidencia C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Vicenta Alcaldía-Presidencia C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Bernardo Alcaldía-Presidencia C2-12/147 Auxiliar de Diseño
Humberto Alcaldía-Presidencia C2-15 Oficial Primera Imprenta
Torcuato Alcaldía-Presidencia C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
Melisa Bienestar Social, Igualdad y Salud A1-23/222 Médico
Candelaria Bienestar Social, Igualdad y Salud A1-21/147 Técnico Superior
Mónica Bienestar Social, Igualdad y Salud A2-18/184 Trabajador Social
Antonieta Bienestar Social, Igualdad y Salud A2-18/184 Trabajador Social
Enrique Bienestar Social, Igualdad y Salud A2-18/184 Educador Programas Sociales
Mariola Bienestar Social, Igualdad y Salud A2-18/147 Técnico Medio
Ana Bienestar Social, Igualdad y Salud A2-18/184 Educador Programas Sociales
Olegario Bienestar Social, Igualdad y Salud C2-17/155 Secretaria Dirección
Magdalena Bienestar Social, Igualdad y Salud C2-12/195 Ayudante Educador
Inés Bienestar Social, Igualdad y Salud C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
Alejo Deportes A1-25/274 Jefa Departamento Administración
Ezequias Deportes C1-18/209 Coordinador Instalaciones
Ángeles Deportes C1-18/164 Técnico actividades deportivas
Paulino Deportes C2-18/238 Encargado Instalaciones Deportivas
Mercedes Deportes C2-12/147 MONITOR GIMNASIA
Ángel Daniel Deportes C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Eliseo Deportes C2-12/147 Monitor Karate
Coro Deportes C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Raimunda Deportes C2-18/209 Agente Dinamización Social
Delfina Deportes C2-12/147 Monitor Gimnasia

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Jose Ignacio Deportes C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Evelio Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Nemesio Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Jesús Manuel Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Damaso Deportes E-9 Mozo Equitación
Lucas Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Felicísima Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Luis Miguel Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Clemente Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Leonardo Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Jose Miguel Deportes E-13/195 Celador Instalaciones Deportivas
Carlos Distritos A1-21/147 Técnico Superior
Jesús Distritos A2-18/184 Trabajador Social
Berta Distritos C1-14/155 Guía Turístico
Nuria Distritos C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Luis Manuel Distritos C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Clara Economía A1-25/274 Director del Área Económica Financiera
Remedios Economía A1-21/147 Técnico Superior
Eduarne Economía A1-26/295 Controller
Silvia Economía A2/21 TECNICO MEDIO Técnico Medio
Florian Economía C2-18/209 Jefe Unidad Administración
Raúl Economía C2/16 ADMINISTRATIVO DE GESTION Administrativo Gestión C2
Florencia Economía C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
María Milagros Economía C2/16 ADMINISTRATIVO DE GESTION Administrativo Gestión C2

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto

Aureliano Economía ORDENANZA Ordenanza
Horacio Impulso Económico A1-29/603 Técnico Superior
Marina Impulso Económico A1-21/147 Técnico Superior
Victoriano Impulso Económico A1-27/603 Director Área de Formación y Empleo
Candida Impulso Económico A1-21/147 Técnico Superior
Piedad Impulso Económico A1-21/147 Técnico Superior
Cesar Impulso Económico SIN NIVEL Jefe de Recursos Humanos
Laureano Impulso Económico A2-26/603 Subdirector del IPDC
Juan Ignacio Impulso Económico A2-22/222 Técnico Medio
Felicísimo Impulso Económico ADMINISTRATIVO DE GESTION Administrativo
Roberto Impulso Económico C1-22/450 Jefe Gabinete de Comunicación
Amador Impulso Económico C1-14/155 Administrativo
Gregorio Impulso Económico C1-20/222 Administrativo Gestión
Tania Impulso Económico C1-20/222 Administrativo
Jose Enrique Impulso Económico C2-15/155A Ordenanza Presidencia
Gabriela Impulso Económico C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Adela Impulso Económico C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Luisa Impulso Económico C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Beatriz Impulso Económico C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Ezequiel Impulso Económico E-9/164 Jefe de Ordenanzas
Porfirio Impulso Económico E-9/164 Ordenanza
Rosalia Impulso Económico JARDINERO Ordenanza
Erica Infraestructura A2-18/147 Arquitecto Técnico
Augusto Infraestructura C1-20/222 Jefe Unidad Admon Porque Móvil
Iván Infraestructura C2-15/164 Conductor Infraestructura
Victorio Infraestructura C2-15/184 Oficial Primera Electricidad
Constancio Infraestructura C2-17/173 Capataz Tolier
Marcial Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Elias Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Pintura
Jose Ángel Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Carpintería
Dionisio Infraestructura C2-18/184 Encargado Infraestructura
Plácido Infraestructura C2-12/147 Oficial Segunda mantenimiento
Anibal Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción
María Rosario Infraestructura C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Santos Infraestructura C2-18/173 Coordinador Mantenimiento
Cornelio Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción
Patricio Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción
Bruno Infraestructura C2-15/164 Oficial Primera Mecánico
Pelayo Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Pintura
Ambrosio Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción
Isidoro Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción
Carlos María Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción
Eladio Infraestructura C2-15/155 Oficial Primero Construcción
Raimundo Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción
Armando Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Construcción
Joaquín Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Carpintería
Luis Pablo Infraestructura C2-15/155 Oficial Primera Mecánico
Felipe Infraestructura E-13/195 Celador Instalaciones Deportivos
Severiano Infraestructura E-10/173 Ayudante Construcción
Eduardo Infraestructura E-9/173 Operario
Rodrigo Infraestructura E-9/173 Peón Construcción
Bartolomé Infraestructura E-9/173 Peón Construcción
Luciano Infraestructura E-9/173 Peón Construcción
Marco Antonio Infraestructura E-9/173 Peón Construcción
Hipólito Infraestructura E-9/173 Peón Construcción
Carlos Antonio Infraestructura E-9/173 Peón Construcción
Faustino Infraestructura E-13/195 Celador Instalaciones Deportivos

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Carlos Francisco Infraestructura E-9/173 Peón Construcción
Delia Infraestructura E-9 Operario Cementerio
Fructuoso Infraestructura E-9/173 Peón Pintura
Claudio Infraestructura E-9/173 Peón Pintura
Emilia Medio Rural A2-18/147 Técnico Medio
Esther Medio Rural C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Herminia Medio Rural C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Jacinto Medio Rural E-9/164 Ordenanza
Melchor Medio Rural E-9/1 73 Peón Construcción
Regina Medioambiente A1-21/147 Técnico Superior
Rafael Medioambiente A1-21 Técnico Superior
Soledad Medioambiente A2-18/147 Técnico Medio
Segismundo Medioambiente C2-17/155 Auxiliar Activo. Jefe de Grupo
Teodoro Medioambiente C2-14/173 Auxiliar Administrativo
Vidal Medioambiente C2-15/155 Oficial Primera Construcción
Amalia Medioambiente C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Juan Pedro Medioambiente C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Belen Medioambiente C2-12/173 Monitor
Carlota Medioambiente C2-15 Oficial Primera Talador
Arturo Medioambiente C2-15 Oficial Primera Talador
Esperanza Medioambiente C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Cecilio Medioambiente C2-15/164 Conductor
Florinda Medioambiente C2-18/209 Agente Dinomización Social
Donato Medioambiente E-9 Lacero
Fabio Medioambiente E-9/173 Peón Jardines
Gustavo Medioambiente E-9/164 Subalterno
Inocencio Medioambiente E-9/173 Peón Construcción
Julio Medioambiente E-9/173 Peón Construcción
Lucio Medioambiente E-9 Lacero

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Maximiliano Medioambiente E-11/238 Vigilante
Obdulio Medioambiente E-11/238 Vigilante
Rogelio Medioambiente E-9/1 73 Peón Construcción
Segundo Medioambiente E-11/238 Vigilante
Valentín Medioambiente E-9/173 Peón Jardines
Amanda Medioambiente E-9/173 Peón Jardines
Juan Carlos Medioambiente E-9/173 Lacero
Concepción Participación Ciudadana, Educación y Juventud A1-21/140 Técnico Musical A1
Abelardo Participación Ciudadana, Educación y Juventud A1/21 TECNICO SUPERIOR Técnico Superior
Aquilino Participación Ciudadana, Educación y Juventud A2-18/195 Técnico Musical A2
Bienvenido Participación Ciudadana, Educación y Juventud A2-18/147 Técnico Medio
Guillerma Participación Ciudadana, Educación y Juventud A2-20/173 Técnico Musical
Doroteo Participación Ciudadana, Educación y Juventud C1-14/184 Coordinador Actividades Culturales
Eusebio Participación Ciudadana, Educación y Juventud C1-22/400 Administrativo
Hernan Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-15/173 Notificador
Jon Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-18 Auxiliar Administrativo
Marcos Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-17/155 Auxiliar Activo. Jefe de Grupo
Tatiana Participación Ciudadano, Educación y Juventud C2-12/155 Auxiliar Administrativo Información

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Zaira Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-12/147 Auxiliar Administrativo
María Virtudes Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Serafin Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-12/173 Auxiliar Administrativo
Ángela Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-12/173 Auxiliar Administrativo OAC
Carlos José Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-18/209 Agente Dinamización Social
Juan Enrique Participación Ciudadana, Educación y Juventud C2-12/147 Auxiliar Administrativo
Agustín Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio
Arcadio Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio

Bernardino Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio
Demetrio Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio
Emiliano Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio
Feliciano Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio
Genaro Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/147 Ordenanza
Higinio Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/164 Ordenanza
Leopoldo Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/173 Peón Construcción

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Moises Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio
Pascual Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio
Trinidad Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/164 Ordenanza
Teofilo Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9/195 Portero Colegio
Jose Daniel Participación Ciudadano, Educación y Juventud E-10/173 Ayudante Pintura
Amelia Participación Ciudadana, Educación y Juventud E-9 Operario Cementerio
Pedro Antonio Personal A1-25/274 Técnico Superior Jefe Dpto. C. Calidad
Cecilia Personal A1-23/222 Técnico Superior
Diana Personal A1-23/222 Técnico Superior
Cesareo Personal A2-18/133 ATS-Diplomado Enfermería
Diego Personal A2-22/255 Técnico Medio Prevención Riesgos Laboral
Josefina DE Personal C2-17/155 Auxiliar Activo. Jefe de Grupo
Gumersindo Personal C2-18/400 Mayordomo de Presidencia
Jaime Personal C2-12/147 Oficial Segunda Construcción BARRIO000 Personal C2-15/222 Conductor

Presidencia

Maximo Personal C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
Pedro Personal E-9/164 Celador Museo
Sergio Personal E-9/164 Ordenanza
Zaida Personal E-9/164 Ordenanza
Carlos Miguel Personal E-9/173 Peón Construcción
Pedro Francisco Seguridad Movilidad y A2-24/317 Técnico Medio Circulación
Abilio Seguridad y Movilidad C2-16/255 Auxiliar Técnico Seguridad

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
Arsenio Seguridad y Movilidad C2-16/255 Auxiliar Técnico Seguridad
Cirilo Seguridad y Movilidad C2-16/255 Auxiliar Técnico Seguridad
Emilio Seguridad y Movilidad C2-16/255 Auxiliar Técnico Seguridad
Fidel Seguridad y Movilidad C2-18/173 Coordinador Mantenimiento
Gonzalo Seguridad y Movilidad C2-12/184 Auxiliar de informática
Jorge Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Teodosio Seguridad y Movilidad E-9/195 Portero Colegio
Luis Alberto Seguridad y Movilidad E-1 1/238 Vigilante
Pedro Miguel Seguridad y Movilidad E-1 1/238 Vigilante
Alfonso Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Balbino Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Edemiro Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Florentino Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Hugo Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Bibiana Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Lorenzo Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Rosendo Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Virgilio Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Jesús Carlos Seguridad y Movilidad E-] 1/238 Vigilante
Agapito Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Cristobal Seguridad y Movilidad E-11/238 Vigilante
Héctor Turismo, Cultura y Fiestas -23/209
A1-23/209 Director de la Banda Mpal del Música
Marí Luz Turismo, Cultura y Fiestas A1-21/164 Bibliotecario
Adriana Turismo, Cultura y Fiestas A1-21/164 Restaurador
Rodolfo Turismo, Cultura y Fiestas A2-26/433 Coordinador de Fundaciones
Jose Augusto Turismo, Cultura y Fiestas A2-17 Técnico Medio

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
 Claudia Turismo, Cultura y Fiestas A2-18/147 Técnico Medio
 Eleuterio Turismo, Cultura y Fiestas C1-22 Administrativo
 José Turismo, Cultura y Fiestas C1-22/295 Comunicación Turismo
 Nazario Turismo, Cultura y Fiestas C1-22/195 Técnico Especialista en Imagen
 Zulima Turismo, Cultura y Fiestas C2-14/155 Auxiliar Administrativo CASC
 Ángel Jesús Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/164 Auxiliar de Archivo
 Anton Turismo, Cultura y Fiestas C2-18/295 Director Escuela Tauromaquia
 Celestina Turismo, Cultura y Fiestas C2-14/147 Auxiliar Administrativo
 Encarna Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/164 Auxiliar Administrativo
 Justa Turismo, Cultura y Fiestas -12/155 C2-12/155 Auxiliar Administrativo Información
 Luis Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/147 Auxiliar Administrativo
 Montserrat Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/147 Auxiliar Administrativo
 Pura Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/147 Auxiliar Administrativo
 Tarsila Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/147 Auxiliar Administrativo
 Jose Francisco Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/147 Oficial Segunda Carpintería
 Adelina Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/147 Auxiliar Administrativo
 Abel Turismo, Cultura y Fiestas C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
 Benigno Turismo, Cultura y Fiestas C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
 Dimas Turismo, Cultura y Fiestas C2-12/147 Auxiliar Administrativo
 Fernando Turismo, Cultura y Fiestas E-9/164 Subalterno
 Ismael Turismo, Cultura y Fiestas E-9/173 Operario
 Marino Turismo, Cultura y Fiestas E-9/164 Subalterno Actividades
 Fátima Turismo, Cultura y Fiestas E-9/164 Ordenanza
 Lina Turismo, Cultura y Fiestas E-9/164 Ordenanza
 Carlos Alberto Turismo, Cultura y Fiestas E-9/173 Peón Construcción

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto
 Pablo Jesús Turismo, Cultura y Fiestas E-9/173 Peón Construcción
 Basilio Urbanismo A1/21 JEFE DE UNIDAD 2 Jefe Unidad A1
 Ernesto Urbanismo A1/24 JEFE DE UNIDAD NIVEL 1 Jefe Unidad A1
 Virtudes J. Urbanismo A1/21 TECNICO SUPERIOR Técnico Superior
 Justo Urbanismo A1/21 TECNICO SUPERIOR Técnico Superior
 Prudencio Urbanismo A2/17 TECNICO MEDIO Técnico Medio
 Gabino Urbanismo A2/21 INGENIERO TECNICO Ingeniero Técnico
 Adolfo Urbanismo A2/17 TECNICO MEDIO Técnico Medio
 Braulio Urbanismo C1/18 DELINEANTE PROYECTISTA Delineante
 Evaristo Urbanismo C 1 /18 DELINEANTE PROYECTISTA Delineante
 Estela Urbanismo C 1 /20 ADMINISTRATIVO Administrativo
 Leticia Urbanismo CI/22 TECNICO DE INFORMACION Técnico de Información
 Saturnino Urbanismo C2/18 ADMINISTRATIVO GESTIÓN Administrativo C2
 Jesús Luis Urbanismo C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
 Cipriano Urbanismo C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
 Adelaida Urbanismo 02/18 JEFE DE UNIDAD 3 Jefe Unidad C2
 Javier Urbanismo C2/16 ADMINISTRATIVO DE GESTION Administrativo C2
 Covadonga Urbanismo C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
 Samuel Urbanismo C2/18 INSPECTOR Inspector
 Jesús Ángel Urbanismo C2/17 VIGILANTE DE Vigilante de Obras

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Delegación Categoría Puesto OBRAS
 Benito Urbanismo C2/16 ADMINISTRATIVO DE GESTION Administrativo C2
 Nieves Urbanismo C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
 Sandra Urbanismo C2/16 ADMINISTRATIVO DE GESTION Administrativo C2
 María Consuelo Urbanismo C2/12 ADMINISTRATIVO AUXILIAR Auxiliar Administrativo
 Romeo Urbanismo C2/14 INSPECTOR Notificador
 Carlos Manuel Urbanismo SUBALTERNO Subalterno
 Crescencia Urbanismo SUBALTERNO Subalterno
 Eufrasia Urbanismo C2/16 ADMINISTRATIVO DE GESTION Administrativo C2

DETALLE DE CAMBIOS SOBRE LA LISTA INICIAL DE AFECTADOS ALTAS EN LA LISTA POR ERRORES EN FECHAS ID_ SOC ID_ EMP NIF APELLIDO-1 APELLIDO -2 NOMBRE FEC_NACIMIENTO PUESTO MOTIVO

29 NUM000 NUM001
Cristobal NUM002 /1951 Vigilante ERROR FECHA NAC. EN LISTADO BASE
29 NUM003 NUM004
Joaquina 26/07/1953 Administrativo C2 NO INCLUIDO INICIALMENTE POR ERROR

BAJAS DE LA LISTA POR ERRORES ID SOC ID-EMPLEADO NIF APELLIDO -1 APELLIDO -2 NOMBRE FEC NACIMIENTO PUESTO MOTIVO

29 NUM005 NUM006
Francisco NUM010 /1970 Técnico Superior ERROR EN DELEG. ASIGNADA
29 NUM007 NUM008
Luis María NUM009 /1968 Lacero ES LABORAL FIJO DETALLE DE CAMBIOS SOBRE LA LISTA INICIAL DE AFECTADOS
Ruperto ERROR
29 NUM011 NUM012
Domingo NUM013 /1964 Lacero DESIGNACION POR DELEG.
29 NUM014 NUM015
Victor Manuel NUM016 /1953 Administrativo C2 ES LABORAL FIJO

BAJAS DE LA LISTA POR INCAPACIDADES Y/O JUBILACION EN FECHA PREVIA AL ACUERDO. ID_ SOC ID_ EMP NIF APELLIDO_1 APELLIDO 2 NOMBRE FEC_NACIMIENTO PUESTO MOTIVO

29 NUM017 NUM018
Rubén NUM019 /1947 Encargado Infraestructura JUBILACION
29 NUM020 NUM021
Constantino NUM022 /1948 Oficial Primera Construcción INCAPACIDAD
29 NUM023 NUM024
Mario NUM025 /1947 Peón Construcción JUBILACION
29 NUM026 NUM027
Baltasar NUM028 /1952 Celador Instalaciones Deportivas INCAPACIDAD
29 NUM029 NUM030
Paloma NUM031 /1947 Auxiliar Administrativo JUBILACION
29 NUM032 NUM033
Casiano NUM034 /1947 Oficial Primera Mantenimiento JUBILACION
29 NUM035 NUM036
Urbano NUM037 /1947 Auxiliar Administrativo JUBILACION
BAJAS DE LA LISTA POR JUBILACIONES HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2012 ID_ SOC ID EMP NIF APELLIDO_1 euros APELLIDO-2 NOMBRE MIENTO FEC IVACI PUESTO MOTIVO

29 NUM038 NUM039
Matías NUM040 /1947 Mozo Mercado JUBILACION ANTES DE 31.12.12
29 NUM041 NUM042
Eutimio NUM043 /1947 Ayudante Mecanico JUBILACION ANTES DE 31.12.12
29 NUM044 NUM045
Ruperto NUM046 /1947 Coordinador Escuela de Policía Local JUBILACION ANTES DE 31.12.12
29 NUM047 NUM048
Conrado NUM049 /1947 Construcción Primera Primera JUBILACION ANTES DE 31.12.12
29 NUM050 NUM051
Miguel NUM052 /1947 Oficial Primera Cerrajería JUBILACION ANTES DE 31.12.12
29 NUM053 NUM054
Esteban NUM055 /1947 Peón Construcción JUBILACION ANTES DE 31.12.12
29 NUM056 NUM057
Luis Pedro NUM058 /1947 Oficial Primera Mecánico JUBILACION ANTES DE 31 .12.12
29 NUM059 NUM060
Leovigildo NUM061 /1947 Peón Construcción JUBILACION ANTES DE 31.12.12

DOCUMENTO 2: DETALLE DE CAMBIOS SOBRE LA LISTA INICIAL DE AFECTADOS BAJAS DE LA LISTA POR SUSTITUCIONES (MEJORAS) ID- SOC ID- EMP NIF APELLIDO-1 APELLIDO 2 NOMBRE FEC_NACIMIENTO PUESTO MOTIVO

29 NUM062 NUM063
Darío NUM064 /1967 Vigilante POR ALTA EN LISTA DE 29 NUM000
29 NUM065 NUM066
Lucía NUM067 /1979 Auxiliar Administrativo POR ALTA EN LISTA DE 29 NUM003
29 NUM068 NUM069
Heraclio NUM070 /1982 Auxiliar Administrativo POR JUBILACION FUNCIONARIO 19-0909
29 NUM071 NUM072 -
Adriano NUM073 /1965 Delineante POR JUBILACION FUNCIONARIO 19-0919
29 NUM074 NUM075
Millán NUM043 /1956 Técnico de Información POR JUBILACION FUNCIONARIO 19-0910
29 NUM076 NUM077
Paulina NUM078 /1981 Técnico Medio POR J ION FUNCIONARIO 19-0931
29 NUM079 NUM080
Jacobo NUM081 /1958 Portero Colegio POR JUBILACION FUNCIONARIO 19-0222
29 NUM082 NUM083
Alberto NUM084 /1980 Delineante POR JUBILACION FUNCIONARIO 19-0423
29 NUM085 NUM086
Manuel NUM087 /1972 Ingeniero Técnico POR J ION FUNCIONARIO 19-0914
29 NUM088 NUM089
María NUM090 /1971 Portero Cementerio POR EXCEDENCIA SOLICITADA POR 29-8050

DECIMONOVENO- Con fecha de entrada 3.9.2012, se remiten a la Consejería de Empleo de Cádiz, 31.Agosto.2012, de Sevilla, la transcripción de las Actas de 13, 16 y 17. Agosto. 2012.

VIGÉSIMO- Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 30.Agosto.2012, se modificó parcialmente el anterior Acuerdo, siendo 260 los trabajadores afectados, remitiéndose a los organismos competentes y a los representantes de los trabajadores, del Acuerdo de 22.6.2012, declarando la extinción de los contratos de trabajo de los empleados de los empleados municipales afectados por el despido.

Se acordó lo siguiente:

Modificar el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 21 de agosto de 2012, punto 1 del Orden del día, en el sentido de excluir de la lista de afectados a un número de 13 trabajadores y por los motivos anteriormente expuestos, resultando por tanto finalmente el número de afectados de 260.

Declarar, con efectos desde el día 12 de septiembre de 2012, la extinción del contrato de trabajo suscrito con los trabajadores relacionados en el anexo al presente Acuerdo, por los motivos anteriormente expuestos y que se tienen aquí por reproducidos a todos sus efectos y sustituyendo la obligación de preavisar con 15 días de antelación por el abono de los salarios correspondiente al preaviso incumplido.

En cumplimiento de las previsiones legales recogidas en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, se le comunique por escrito, a los trabajadores afectados, la extinción de su contrato de trabajo, por las causas anteriormente indicadas. Aprobar y poner a disposición de los trabajadores, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, por un importe total de 5.353.978,71 euros, con cargo a las aplicaciones presupuestarias correspondientes y con el detalle que se describe en el anexo al presente Acuerdo. Que, a partir de la fecha de extinción de los contratos, se ponga a disposición de los trabajadores la liquidación final de salarios, vacaciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias e indemnización por no concesión del plazo de quince días de preaviso, que en su caso le correspondan.

Que se de traslado a los representantes legales de los trabajadores del presente acuerdo, a los efectos de lo dispuesto por el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores .

CÓDIGO FEC ANTIGUEDAD
INDEMNIZA SALARIO
DÍA
(año/360) AÑOS
EXACTOS
TRABAJADOS INDEMNIZACIÓN
PROCEDENTE
29 7059 01/03/2000 123,81 12,54 31.058,64

29 0228 10/06/2003 86,53 9,27 16.034,40
 29 0506 02/04/2004 87,71 8,45 14.825,89
 29 0817 05/09/1992 131,21 20,03 47.235,16
 29 7083 19/11/1996 90,98 15,82 28.795,62
 29 0468 21/09/2002 63,74 9,98 12.727,95
 29 6103 02/08/2004 74,38 8,12 12.076,72
 29 4677 17/02/1996 70,1 16,58 23.246,98
 29 0057 26/03/2002 72,74 10,47 15.237,10
 29 0729 08/12/2003 83,69 8,77 14.679,70
 29 0416 20/02/2006 66,31 6,56 8.706,21
 29 6106 05/02/2003 87,01 9,61 16.719,47
 29 5495 05/04/1999 70,92 13,45 19.077,41
 29 2524 21/04/2000 87,41 12,4 21.683,57
 29 6110 13/04/1998 78,25 14,43 22.578,05
 29 2310 25/09/1988 69,3 23,98 24.947,72
 29 0017 24/06/1993 212,25 19,23 76.409,56
 29 5631 13/05/1997 95,91 15,35 29.435,11
 29 4715 11/11/1996 122,54 15,85 38.837,27
 29 0677 01/04/2002 81,2 10,46 16.981,99
 29 0039 19/12/2001 66,58 10,74 14.300,27
 29 5633 15/10/1998 96,54 13,92 26.877,83
 29 2651 19/09/1989 66,93 23 24.093,64
 29 5957 17/11/1997 113,59 14,83 33.689,96
 29 7095 10/01/2002 64,02 10,68 13.673,31
 29 0303 02/01/2004 64,84 8,7 11.283,07
 29 0775 22/01/2007 94,55 5,64 10.673,05'

CÓDIGO FEC ANTIGUEDAD

INDEMNIZA SALARIO

DÍA

(año/360) AÑOS

EXACTOS

TRABAJADOS INDEMNIZACIÓN

PROCEDENTE

29 5297 10/05/2004 67,79 8,35 11.317,34
 29 6127 01/11/1999 93,28 12,87 24.018,93
 29 0167 10/02/2003 88,57 9,59 16.996,03
 29 7056 17/04/1998 102,16 14,42 29.455,04
 29 5091 03/12/1997 58,44 14,79 17.282,90
 29 0391 01/04/2005 73,09 7,45 10.896,88
 29 0319 28/08/2004 72,24 8,05 11.625,95
 29 5981 04/05/2001 66,34 11,37 15.081,03
 29 5973 15/01/2002 132,43 10,67 28.249,42
 29 0031 08/08/2004 79,43 8,1 12.869,16
 29 6128 16/09/2002 123,33 10 24.658,38
 29 0140 01/10/2002 70,35 9,96 14.008,88
 29 7027 09/11/1999 64,59 12,85 16.602,77
 29 7076 13/11/2000 64,11 11,84 15.180,11
 29 0126 10/09/2002 63,99 10,01 12.816,37
 29 1580 22/11/1984 85,66 27,82 30.838,48
 29 3700 16/02/1993 67,9 19,58 24.444,00
 29 5544 03/03/2001 81,9 11,54 18.898,49
 29 9005 22/11/2006 98,81 5,81 11.483,66
 29 0493 16/09/2003 63,6 9 11.444,42
 29 5763 16/03/2001 76,5 11,5 17.597,65
 29 3847 05/08/1995 68,73 17,12 23.530,82
 29 0754 09/07/1994 148,07 18,19 53.303,47
 29 3001 09/06/1986 99,52 26,28 35.827,14
 29 1042 08/10/2005 104,27 6,93 14.460,82
 29 0142 01/10/2002 93,56 9,96 18.629,81

29 0373 01/07/2005 74,73 7,21 10.769,80
29 0580 07/03/2007 80,88 5,52 8.934,75
29 4670 20/07/1995 64,75 17,16 22.222,67
29 0668 14/12/2003 84,99 8,75 14.878,94
29 6154 01/03/2005 65,32 7,54 9.849,76
29 2691 01/04/1993 75,85 19,46 27.307,15
29 6157 24/07/2006 105,51 6,14 12.962,35
29 0890 01/07/2009 83,96 3,2 5.377,77
29 5778 16/11/1999 68,35 12,83 17.542,16
29 5890 26/01/2001 65,48 11,64 15.239,12
29 4812 01/03/1991 88,19 21,55 31.746,83

CÓDIGO FEC ANTIGUEDAD

INDEMNIZA SALARIO

DÍA

(año/360) AÑOS

EXACTOS

TRABAJADOS INDEMNIZACIÓN

PROCEDENTE

29 5834 09/07/2001 66,37 11,19 14.849,77
29 5635 03/11/1998 83,22 13,87 23.081,92
29 1636 07/09/1987 169,44 25,03 60.997,94
29 4209 01/04/1996 75,94 16,46 24.999,39
29 0218 10/11/2004 70,37 7,84 11.038,65
29 0189 14/06/2005 69,22 7,25 10.040,15
29 6169 01/04/1983 114,67 29,47 41.281,96
29 0359 02/08/2004 100,56 8,12 16.326,98
29 0300 03/11/2003 87,62 8,87 15.536,03
29 0665 25/04/2008 64,59 4,39 5.666,23
29 0732 03/03/2002 65,57 10,54 13.818,73
29 0225 10/06/2003 76,1 9,27 14.102,21
29 3897 31/12/1996 59,11 15,71 18.572,31
29 6172 30/12/2005 67,81 6,71 9.096,32
29 5381 03/11/1998 119,25 13,87 33.076,77
29 5900 11/09/2001 154,81 11,01 34.092,79
29 5231 20/12/1998 71,26 13,74 19.581,38
29 7057 14/06/2000 92,95 12,25 22.781,57
29 6176 23/04/1998 71,31 14,4 20.538,01
29 0214 04/04/2003 59,78 9,45 11.298,44
29 0212 01/04/2003 88,3 9,46 16.702,63
29 5519 20/12/1991 74,53 20,75 26.832,46
29 1880 17/04/1990 76,68 22,42 27.604,33
29 1576 01/07/1986 69,05 26,22 24.859,36
29 0600 08/07/2007 62,18 5,19 6.449,92
29 5675 28/12/1995 95,11 16,72 31.807,15
29 0308 22/01/2004 80,99 8,65 14.005,93
29 4308 01/07/1981 111,87 31,22 40.271,66
29 1678 12/07/1986 68,16 26,19 24.536,66
29 6186 03/10/1986 72,84 25,96 26.222,92
29 2640 07/08/1986 67,68 26,12 24.365,58
29 0323 20/11/2003 86,15 8,82 15.194,82
29 7097 21/04/2001 82,93 11,4 18.912,57
29 5782 16/06/1997 126 15,25 38.434,48
29 5335 23/12/1998 82,62 13,73 22.691,06
29 5689 01/10/1999 124,2 12,96 32.191,13
29 0340 23/07/2005 64,39 7,15 9.201,85

CÓDIGO FEC ANTIGUEDAD

INDEMNIZA SALARIO

DÍA

(año/360) AÑOS

EXACTOS

TRABAJADOS INDEMNIZACIÓN

PROCEDENTE

29 1642 16/12/1987 67,51 24,76 24.303,97
 29 6188 04/10/2004 64,27 7,95 10.212,19
 29 5317 15/12/1998 63,02 13,75 17.335,05
 29 4835 03/10/1996 63,99 15,95 20.417,86
 29 1600 01/05/1986 70,05 26,39 25.219,07
 29 3363 18/10/2000 70,52 11,91 16.798,31
 29 5479 14/07/1997 70,35 15,18 21.350,75
 29 5952 01/08/2000 96,4 12,12 23.374,06
 29 6194 25/05/1986 156,11 26,32 56.198,42
 29 0735 26/04/2004 62,79 8,39 10.532,16
 29 6197 01/02/1988 112,36 24,63 40.448,40
 29 7042 05/06/1996 65,95 16,28 21.475,23
 29 3653 20/03/1995 69,82 17,5 24.430,09
 29 6204 01/07/2006 68,24 6,21 8.468,95
 29 0129 19/09/1969 82,59 43,01 29.732,10
 29 2652 19/09/1989 66,53 23 23.949,60
 29 3779 20/08/1997 65,76 15,07 19.823,87
 29 6209 02/05/2006 105,31 6,37 13.416,72
 29 7033 28/05/1997 168,93 15,3 51.707,25
 29 1625 05/09/1987 82,08 25,04 29.548,32
 29 6213 02/08/2004 70,12 8,12 11.384,38
 29 0210 12/06/1996 62,46 16,26 20.315,76
 29 7007 04/08/1997 72,47 15,12 21.912,74
 29 0083 01/04/2003 95,63 9,46 18.088,42
 29 0124 25/10/2002 81,01 9,89 16.023,72
 29 0558 24/01/2006 57,14 6,64 7.585,70
 29 0672 07/01/2009 28,5 3,68 2.098,68
 29 5898 29/12/2002 69,03 9,71 13.408,77
 29 5820 01/03/2001 45 11,54 10.387,88
 29 7073 19/06/2000 63,17 12,24 15.465,27
 29 0737 22/05/2003 66,08 9,32 12.314,28
 29 5798 05/03/2001 58,64 11,53 13.524,18
 29 0549 05/08/2002 92,65 10,11 18.739,06
 29 0346 08/08/2004 78,58 8,1 12.731,64
 29 5802 02/02/2004 68,22 8,62 11.756,39
 29 6227 01/06/2005 106,13 7,29 15.468,58
 29 4563 02/09/1992 63,09 20,04 22.712,88

CÓDIGO FEC ANTIGÜEDAD

INDEMNIZA SALARIO

DÍA

(año/360) AÑOS

EXACTOS

TRABAJADOS INDEMNIZACIÓN

PROCEDENTE

29 0525 07/09/2005 97,42 7,02 13.676,50
 29 0025 04/06/2002 70,56 10,28 14.509,26
 29 5043 06/12/1997 88,58 14,78 26.181,41
 29 0484 18/08/2003 73,16 9,08 13.280,76
 29 0184 24/10/2004 64,88 7,89 10.238,48
 29 5361 00/01/1900 88,23 112,78 31.763,60
 29 4857 05/05/1997 63,46 15,37 19.504,82
 29 5127 02/10/1997 68,23 14,96 20.410,65
 29 5074 26/01/1994 86,54 18,64 31.154,67
 29 5806 01/04/2001 68,66 11,46 15.732,38
 29 1082 31/12/2007 66,92 4,7 6.295,62

29 6264 30/12/2005 105,92 6,71 14.208,10
 29 0178 05/03/2003 88,93 9,53 16.953,60
 29 0262 07/03/2005 73,88 7,52 11.116,86
 29 4611 14/07/1996 75,86 16,18 24.541,36
 29 7016 09/10/1995 74,19 16,94 25.134,37
 29 0620 02/05/2007 67,67 5,37 7.267,27
 29 1503 02/05/2007 68,77 5,37 7.385,44
 29 5893 19/05/2003 58,6 9,33 10.929,75
 29 3989 01/04/1993 107,06 19,46 38.541,01
 29 0569 26/06/2006 85,79 6,22 10.671,48
 29 0226 10/06/2003 86,93 9,27 16.109,14
 29 5337 28/03/1998 127 14,47 36.756,58
 29 4443 26/07/1997 71,66 15,14 21.702,33
 29 0028 01/07/2002 69,44 10,21 14.177,53
 29 4573 11/10/1996 62,82 15,93 20.016,79
 29 6278 00/01/1900 74,66 112,78 26.875,87
 29 0411 04/08/2005 73,83 7,11 10.502,33
 29 1069 02/03/2007 62,52 5,54 6.923,67
 29 7019 01/08/1989 190,19 23,13 68.468,43
 29 6284 01/03/2007 63,73 5,54 7.060,93
 29 6285 13/12/2006 67,2 5,75 7.732,20
 29 0227 10/06/2003 86,95 9,27 16.113,74
 29 6289 20/12/2006 85,96 5,73 9.858,69
 29 5684 23/03/1999 72,5 13,48 19.552,63
 29 5263 13/10/1998 101,62 13,93 28.302,64
 29 0082 02/08/2002 74,26 10,12 15.030,90

CÓDIGO FEC ANTIGUEDAD

INDEMNIZA

SALARIO

DÍA

(año/360)

AÑOS

EXACTOS

TRABAJADOS INDEMNIZACIÓN

PROCEDENTE

29 1645 24/07/1987 71,5 25,16 25.739,72
 29 2703 13/08/1996 69,3 16,09 22.305,36
 29 6232 01/07/2002 119,52 10,21 24.401,94
 29 0554 20/06/2006 88,01 6,24 10.975,87
 29 5713 19/01/2000 86,78 12,66 21.968,24
 29 6231 01/07/2006 69,56 6,21 8.632,54
 29 0864 10/10/2004 65,87 7,93 10.445,94
 29 5892 25/10/1999 67,8 12,89 17.483,06
 29 0279 06/10/1986 92,16 25,95 33.177,97
 29 6234 01/01/1999 99,06 13,71 27.157,26
 29 6235 13/12/2006 69,54 5,75 8.001,43
 29 7093 02/01/2002 57,35 10,7 12.274,64
 29 0799 01/01/2007 92,65 5,7 10.564,48
 29 4645 01/06/1992 79,8 20,3 28.726,51
 29 4322 07/02/1983 83,21 29,62 29.957,10
 29 6244 12/06/2006 73,33 6,26 9.176,94
 29 0123 10/09/2002 64,33 10,01 12.883,02
 29 6246 13/12/2006 63,73 5,75 7.333,30
 29 0565 02/11/2006 79 5,87 9.267,72
 29 0021 17/05/2002 112,45 10,33 23.235,18
 29 5401 30/09/1996 103,25 15,96 32.961,62
 29 2383 12/01/1993 114,77 19,68 41.315,90
 29 4334 05/12/1984 78,32 27,79 28.195,13
 29 6250 08/01/2001 90,32 11,68 21.107,02

29 6252 01/04/1983 74,74 29,47 26.905,45
 29 3721 07/12/1994 86,14 17,78 30.627,80
 29 4684 10/04/1986 79,73 26,44 28.703,25
 29 4587 09/01/1989 112,37 23,69 40.454,84
 29 5163 02/11/1985 119,43 26,88 42.995,71
 29 5294 01/07/1991 86,36 21,22 31.089,75
 29 9010 02/11/2007 37,89 4,87 3.687,64
 29 6255 01/02/2007 71,67 5,62 8.050,39
 29 0891 03/08/2009 75,12 3,11 4.676,01
 29 0211 01/10/2002 96,73 9,96 19.260,26
 29 0710 30/04/2002 73,77 10,38 15.311,75
 29 5585 14/04/2003 89,38 9,42 16.843,55
 29 0483 19/06/2006 64,11 6,24 7.999,26

VIGESIMOPRIMERO- Y por Acuerdos de la Junta de Gobierno Local de 7 y 27 de septiembre de 2012, se vuelven a rectificar errores de cálculo en las indemnizaciones y el listado definitivo, notificándose a los organismos competentes y a los representantes de los trabajadores.

Primero.

La rectificación es la siguiente:

codigo FEC ANTIGUEDAD
 INDEMNIZA SALARIO DÍA
 (año/360) AÑOS

EXACTOS

TRABAJADOS INDEMNIZACIÓN
 PROCEDENTE

Donde dice 00/01/1900 88,23 112,78 31.763,60
 29 5361 Debe decir 04/02/1994 88,23 18,62 31.763,60
 Donde dice 00/01/1900 74,66 112,78 26.875,87
 29 6278 Debe decir 04/02/2003 74,66 9,61 14.350,16
 Donde dice 21/04/2000 87,41 12,4 21.683,57
 29 2524 Debe decir 21/04/2000 108,51 12,4 26.915,71
 Donde dice 22/10/1995 102,79 16,9 34.750,79
 29 5666 Debe decir 10/09/1999 102,79 13,02 26.758,67
 Donde dice 25/05/1986 156,11 26,32 56.198,42
 29 6194 Debe decir 01/08/2003 156,11 9,12 28.484,13
 Donde dice 17/11/1997 113,59 14,83 33.689,96
 29 5957 Debe decir 01/02/2002 113,59 10,62 24.123,83
 Donde dice 28/03/1998 127 14,47 36.756,58
 29 5337 Debe decir 26/07/2002 127 10,14 25.754,66
 Donde dice 05/09/1992 131,21 20,03 47.235,16
 29 0817 Debe decir 19/05/2003 131,21 9,33 24.473,13
 Donde dice 01/02/1992 89,85 20,63 32.344,96
 29 5693 Debe decir 25/10/1999 89,85 12,89 23.168,25

Segundo.

La Junta de Gobierno Local, visto el informe emitido por el Departamento de Personal, por unanimidad acuerda aprobar la referida rectificación en los términos expresados en la transcrita propuesta.

La rectificación siguiente:

CÓDIGO FEC ANTIGUEDAD
 INDEMNIZA SALARIO DÍA
 (año/360) AÑOS

EXACTOS

TRABAJADOS INDEMNIZACIÓN

PROCEDENTE descripción del la corrección

Donde dice 19/05/1997 78,14 15,33 23.954,34 Corrección en fecha

291546 de antigüedad,
Debe decir 27/02/1989 78,14 23,56 28.128,69 afectando al importe de la indemnización
Donde dice 04/04/2003 59,78 9,45 1 1.298,44 Corrección en el valor del salario día,
29 0214 afectando al importe
Debe decir 04/04/2003 87,36 9,45 16.510,29 de la indemnización
Donde dice 19/11/2001 56,85 10,82 12.303,71 Corrección en el valor 29 5951 del salario día,
Debe decir 19/11/2001 84,01 10,82 18.182,29 afectando al importe de la indemnización

VIGÉSIMOSEGUNDO- La Inspección de Trabajo de Cádiz, emite el informe que consta en las actuaciones.

VIGÉSIMOTERCERO- Constan a fecha 31.8.2012, 7.9.2012 y 11.9.2012 tres denuncias, y una sentencia condenatoria por juicio de faltas, que no consta sea firme, doc. 41 del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

VIGÉSIMOCUARTO- Al documento 48, constan tres trabajadores laborales con contratos suspendidos en empresas municipales, apareciendo Dña. Diana en el listado definitivo del ERE, no los otros dos.

VIGÉSIMOQUINTO- Por escrito de la Excma. Sra. Alcadesa de 25.7.2012, se compromete a facilitarles el informe de valoración, Doc. N.º 1 del ramo de prueba del CTP.

Quinto.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de COMITE DE EMPRESA Y DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL DEL SINDICATO COLECTIVO DE TRABAJADORES PROGRESISTAS (CTP) DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA; CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA y UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA; AGRUPACION DE TECNICOS MUNICIPALES DE JEREZ; CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO Y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE ANDALUCIA; y AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA.

Sexto.

Por providencia de esta Sala de fecha 19 de septiembre de 2013 se procedió a admitir a trámite el citado recurso y, habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de estimar el recurso del Ayuntamiento de Jerez de La Frontera, y casar la sentencia impugnada. Instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de junio de 2014, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1. Las cuatro demandas, que impugnaban el despido de 260 de los 1.305 trabajadores fijos, indefinidos y temporales del Ayuntamiento de Jerez, se interpusieron los días 13, 17, 20 y 21 de septiembre de 2012, respectivamente, (1) por un miembro del Comité de Empresa y el Delegado Sindical del sindicato "Colectivo de Trabajadores Progresistas" (CTP en adelante), (2) por el sindicato "Confederación General del Trabajo" y su organización en Andalucía (CGT y CGTA), (3) por los sindicatos "Comisiones Obreras" (CCOO) y "Unión General de Trabajadores" (UGT) y sus secciones y delegados sindicales en el Ayuntamiento conjuntamente, y (4) por la asociación sindical "Agrupación de Técnicos Municipales de Jerez" (ATMJ) y sus delegados en la empresa. Todas ellas, interpuestas después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 (BOE 7/7/12) y mientras permanecía aún en vigor el RD 801/2012, postulaban la declaración de nulidad de la medida empresarial o, subsidiariamente, su no acomodación a derecho.

2. La sentencia ahora recurrida en casación común, dictada el 20 de marzo de 2013 por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía/Sevilla (autos acumulados 11, 12, 13 y 14/2012) y aclarada por auto del 2 de abril siguiente para añadir al fallo que la opción del Ayuntamiento habría de ejercitarse "en el plazo de 5 días" y suprimiendo la obligación de depósito, con respaldo en los instrumentos probatorios que expresamente menciona en su primer Fundamento de Derecho (documental, soportes informáticos, interrogatorio de la Excma. Sra.

Alcaldesa, determinada pericial, informe de la Inspección de Trabajo, Actas del período de consultas y testifical), declara probada la extensa relación fáctica que hemos transcrito en su integridad en los Antecedentes de la presente resolución y que, en lo esencial, puede resumirse así:

1.º) Tras las elecciones locales de mayo de 2011, la nueva Corporación se encuentra con "que no existe Relación de puestos de trabajo [RPT en adelante] y con una plantilla de 587 funcionarios, y 1305 laborales, de los que 338 son personal fijo, 951 son indefinidos y 16 temporales, más los 18 cargos políticos" (h.p.1.º).

2.º) A finales de 2011 y principios de 2012, la nueva Corporación aprueba un primer plan de ajuste, un plan integrado 2012-2014 y el plan de ajuste conforme al RD-L 4/2012 (el contenido de éste último, reflejado en el h.p. 3.º, entre otras cosas, "acordó un ahorro en costes de personal de 13.200.000 millones de euros mediante despidos colectivos"), encargando un estudio/informe a una determinada empresa ("ATD" [sic]), que es emitido en noviembre de 2011, actualizado en enero de 2013 y "ratificado en el juicio oral", con las conclusiones detalladas in extenso en el hecho probado 2.º, entre las cabe destacar:

a) que "los presupuestos no se han ajustado adecuadamente a la realidad económica, y el exceso de gasto sobre ingresos explica el déficit presupuestario acumulado y parte del endeudamiento y de las tensiones de tesorería actuales";

b) que "los recursos propios de la entidad [municipal] (ingresos fiscales) están destinados en su totalidad a cubrir los gastos de personal, corrientes y financieros, imposibilitando el desarrollo de actuaciones municipales a través de transferencias corrientes y de capital, o el desarrollo del patrimonio municipal";

c) que el "Remanente de Tesorería es negativo en 2011 en -422 millones de euros, con un incremento del déficit de tesorería del 151 % desde 2006", que "el endeudamiento del Ayuntamiento en 2011 se sitúa en 699,7 millones de euros, de los cuales, 92,4 millones ...son a largo plazo y 607,3 ... son a corto plazo";

y d) que "la solvencia (liquidez a medio plazo) en 2011 es del 33%, es decir, las disponibilidades (efectivo o equivalente) sólo cubren algo más de un tercio de las obligaciones".

3.º) El 19 de julio de 2012, además de aprobarse en Junta de Gobierno la RPT publicada luego en el Boletín Oficial de la Provincial de Cádiz del 27-7-2012 y el resto de acuerdos de los que da cuenta el ordinal 4.º de los hechos probados, el Ayuntamiento intentó dar traslado a la Junta de Personal y a los Delegados Sindicales del escrito de inicio del procedimiento de despido colectivo, que afectaría a 300 trabajadores (h. p. 18.º.1), y de la documentación que pretendía justificarlo, lo que no logró hasta el día siguiente, y ese mismo 19-7-2012 comunicó a la Consejería de Empleo el comienzo del procedimiento y la entrega de la documentación (hh. pp. 4.º, 6.º y 7.º). La documentación entregada a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral aparece detallada en los 3 folios que integran el hecho probado 8.º, encontrándose entre ellos una "relación nominal de los trabajadores a los que, en su caso, se le[s] va a extinguir el contrato de trabajo".

4.º) Desde el 19 de julio hasta el 16 de agosto de 2012 tuvo lugar el período de consultas, que finalizó sin acuerdo, con las incidencias que expresan los hechos probados 9.º y 10.º, y el día 21 de agosto del mismo año el Ayuntamiento remitió a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final sobre el despido colectivo y sus condiciones, acordando, con efectos del 12 de septiembre siguiente, la extinción de los contratos de 260 trabajadores, cuando la propuesta inicial había sido de 300 despidos, reducidos a 273 durante las consultas [la relación individual de los trabajadores inicialmente afectados, el detalle sobre los cambios posteriores y, en consecuencia, la relación definitiva, con expresión de las indemnizaciones correspondientes y sus ajustes o rectificaciones, aparecen descritas en los ordinales 18.º, 20.º y 21.º (folios 39 a 67) de la sentencia impugnada], poniendo a disposición de los definitivamente afectados una indemnización equivalente a 20 días de salario por cada año trabajado.

5.º) Según constata el ordinal decimoquinto de la declaración de hechos probados, la situación económica del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera es, en síntesis, la siguiente:

a) "el Resultado Presupuestario ["la diferencia entre la totalidad de los derechos presupuestarios netos liquidados en el ejercicio y las obligaciones presupuestarias netas reconocidas en el mismo período", "que pone de manifiesto el superávit o déficit obtenido por la Entidad en la ejecución del presupuesto anual", según explica de manera literal el propio ordinal 15.º] ajustado de 2009 y 2010 fue negativo (-28.706.308,88 euros en 2009 y -16.799.712,24 euros en 2010)", y "en el ejercicio 2011 existió un déficit presupuestario de -22.117.997,06 euros";

b) "El Remanente de Tesorería del Ayuntamiento es negativo en los últimos años...concretamente, en el ejercicio 2009 arrojó una cifra de -386.135.406,43 euros, que se incrementó a -419.390.658,19 en el ejercicio 2010 y a -421.945.011,22 euros en el ejercicio 2011. Se ha producido por tanto un incremento en los últimos 3 años de la cifra negativa del Remanente de Tesorería de un 9,27%";

c) con relación a los derechos pendientes de cobro y a las obligaciones de pago, "la necesidad de financiación (...) ha pasado de -39.141.364,01 euros en 2009, a -14.613.366,59 euros en 2010 y a -51.037.640,88 euros en 2011, aumentando por tanto en más de un 30% entre el ejercicio 2009 y el 2011 [sic: sin duda quiere decirse 2010] y en un 250% entre el ejercicio 2010 y el 2011;

d) "la liquidación de los ejercicios 2010 y 2011 del Ayuntamiento no cumplía el objetivo de estabilidad presupuestaria al cierre de dichos ejercicios, teniendo una necesidad de financiación ajustada de -40.013.380,03 euros en 2010 y de -50.323.955,76 euros en 2011;

e) la partida de "gastos de personal (...) se ha incrementado en los últimos años, pasando del 34,93% en 2009 al 38,09% de 2011. En comparación con los ingresos fiscales del Ayuntamiento (Capítulos 1 a 31[]), representan el 59% de éstos en 2010 y el 60,50% en 2011";

f) según la Sala, de los documentos que ella misma menciona y sin duda asume, "los gastos del ejercicio 2011 (que ascienden a 324.261.209,73 euros) superan en 33.978.803,33 euros los ingresos de la Corporación (que ascienden a 290.282.406,40 euros)".

6.º) Los criterios de selección de los trabajadores afectados, según la Memoria Explicativa proporcionada por el Ayuntamiento a los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas, tuvieron dos fases. En la primera, atendiendo a la necesidad del mantenimiento de la estructura organizativa, se determinó el número de extinciones por departamentos y categorías profesionales. En la segunda se designaban los trabajadores concretamente afectados. Para esto último se aplicaron a su vez dos criterios: (1) el de la edad, extinguiéndose los contratos de quienes tuvieran cumplidos 59 años el 20-8-2012 (134 trabajadores, según se deduce de la relación de afectados), respecto a los que se suscribiría un convenio especial con la Seguridad Social, y (2) el denominado "de evaluación continua", para el que "los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, seleccionaron los trabajadores con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia. "No obstante [concluye literalmente el h. p. 16.º], alguno de los seleccionados como con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia, resultó afectado por el despido colectivo". En la aplicación "real" de tales criterios, según "consta acreditado por la prueba testifical", "no existió móvil político-ideológico", pero la selección se llevó a cabo, según los casos, de la manera que manifestaron los 11 testigos que depusieron en el acto del juicio y que la Sala de instancia describe en el mismo ordinal 16.º.

3. La sentencia impugnada, tras descartar razonadamente el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad por la presunta incompatibilidad de la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores (ET) con el art. 103. de la Constitución (CE) que había sido solicitada por uno de los sindicatos actores (CGT), y rechazar también la petición de nulidad del despido colectivo que, por diversas razones (inexistencia de causa económica, defecto de forma en el período de consultas, falta de documentación, mala fe en la negociación, arbitrariedad en los criterios de selección, etc.), formulaban todos los demandantes, estima parcialmente la pretensión y declara "no ajustada a derecho" la medida empresarial. Esta decisión se alcanza sin pronunciarse ("huelga el análisis", se dice) sobre la causa económica y la posible existencia de un grupo empresarial, pretendidamente integrado por el Ayuntamiento y las empresas municipales participadas al 100% por el Consistorio, según adujo uno de los sindicatos actores (ATMJ).

La Sala de instancia, basándose para ello en la prueba testifical que enumera y describe el ordinal 17.º de los hechos probados, sostiene luego, en su 10.º fundamento jurídico, que, en la aplicación concreta (no en el "criterio genérico" ni el "objetivo de la edad", que entiende -ambos- ajustados a derecho) de los criterios de selección de los trabajadores afectados, "se ha incurrido en arbitrariedad" en el sistema de valoración subjetiva, "sin tenerse en cuenta ni su competencia técnica, ni su formación, ni su experiencia, ni la polivalencia". "De este modo [continúa] el Ayuntamiento demandado no negoció de buena fe con los representantes de los trabajadores, al facilitarles una lista nominal de trabajadores afectados por la extinción colectiva, sin aplicar los criterios de selección contenidos en el escrito de inicio del procedimiento y en la memoria explicativa". Añade la Sala que "la falta de buena fe es equiparable a la ausencia de negociación" y que, aunque la consecuencia sería la nulidad de la decisión extintiva, "en este caso, ha existido negociación, se han adoptado medidas reduciendo el número de afectados (...), se han adoptado medidas paliativas de las consecuencias (...), y sólo en ese aspecto, no se ha seguido el principio de buena fe en la negociación".

Segundo.

1. Frente a la sentencia de instancia interponen sendos recursos de casación tanto el Ayuntamiento como los cuatro sindicatos actores.

El CTP, con amparo en el art. 207.e) de la LRJS, y para insistir en la declaración de nulidad de la decisión extintiva, denuncia la infracción de los arts. 124.11 de la misma Ley procesal y 51.2 del ET, aduciendo defectos, ausencia de buena fe y de la documentación mínima en el período de consultas (primero motivo), así como la vulneración de aquél mismo precepto procesal, ahora en relación con los arts. 14 y 35 de la CE, 17 ET y con la Directiva 1998/59/CE (segundo motivo).

Los recursos de la ATMJ y de CGT también plantean dos motivos de naturaleza jurídica, con denuncia de las mismas normas que el de CTP e idéntica pretensión de nulidad de la decisión empresarial.

El recurso conjunto de CCOO y UGT, aunque compendiado en un solo motivo, contiene, en lo esencial, las mismas denuncias y pretensiones que los anteriores.

El recurso del Ayuntamiento es el único que, en su primer motivo, postula la revisión del relato fáctico y, por ello, por razones lógicas y de sistemática, pues antes que el derecho aplicable, y su interpretación, habrán de quedar definitivamente establecidos los hechos a enjuiciar, lo analizaremos en primer lugar. Su segundo y último motivo denuncia la infracción del art. 51.2 del ET y, según dice, "la doctrina jurisprudencial que considera que el objeto del procedimiento de Despido Colectivo es un numerus clausus, siendo en los procedimientos de despido individuales donde hay que discutir acerca de los criterios de selección de los trabajadores afectados" y "la doctrina jurisprudencial que interpreta la buena fe en la negociación y la arbitrariedad". De forma subsidiaria, y para el caso de que no se revocara totalmente la sentencia recurrida, declarando ajustada a derecho la medida extintiva, la Corporación "considera que es posible la estimación parcial del Despido (en el sentido de declarar parte de los despidos ajustados a derecho y parte, no ajustados a derecho)": así lo solicita igualmente en el suplico del escrito de recurso, argumentando, con cita literal de alguna resolución de instancia (STSJ Canarias 26-2-2013), que, como la sentencia impugnada ha declarado no ajustado a derecho el despido colectivo por ausencia de buena fe en la negociación debido a una supuesta absoluta arbitrariedad en la aplicación del criterio de la evaluación continua, no así el criterio de la edad, según concluye de modo literal, "debe tenerse en cuenta que un total de 134 personas fueron incluidas en el Despido Colectivo en base al criterio objetivo y que nadie discute, de la edad (tener 59 o más años en una fecha concreta), criterio que la Sentencia considera no solo objetivo en sí mismo sino objetiva y correctamente aplicado". Termina solicitando, pues, "de forma subsidiaria y para el caso de no estimarse la anterior petición principal, que el despido de los trabajadores seleccionados en base al criterio de edad es AJUSTADO A DERECHO y el despido de los trabajadores seleccionados en base al criterio de evaluación continua es NO AJUSTADO A DERECHO".

2. Todas las partes han impugnado los recursos de las contrarias y el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, solicita la estimación del recurso empresarial y la consecuente desestimación de los recursos de los sindicatos actores.

Tercero.

1. Como hemos adelantado, el primer motivo del recurso municipal, con amparo en el apartado c) del art. 207 LRJS e invocando, respectivamente, los documentos de su propia prueba numerados como 20 y 11, solicita la modificación del ordinal vigésimo quinto (25.º) de los hechos probados y la adición de dos nuevos ordinales.

La modificación pretende sustituir parcialmente la redacción original ("... la Excm. Sra. Alcaldesa...se compromete a facilitarles el informe de valoración...") por el texto que propone ("... la Excm. Sra. Alcaldesa...se compromete a facilitarles la información solicitada sobre los criterios de selección").

Las adiciones van encaminadas a que se incorporen los siguientes nuevos ordinales:

"VIGÉSIMOSEXTO- Con fecha 12 de junio de 2012, D. Vicente ..., Técnico de la Delegación de Medio Ambiente del Excmo. Ayuntamiento..., emitió un ``Informe de Dirección en relación a recursos humanos de la Delegación de Medio Ambiente, durante los doce últimos meses", en el que establece que a lo largo de dicho período, de una forma lineal y piramidalmente de abajo arriba se han ido recogiendo informes verbales no escritos procedentes de todos los niveles de la Delegación (de compañero a compañero, de éstos a sus jefes inmediatos superiores, y éstos a su vez hacia arriba hasta llegar a la dirección del servicio quien de una manera permanente y asidua a lo largo de estos doce meses han mantenido informada a su Delegada)./ Dicho informe contiene valoraciones del personal de la Delegación basadas en competencias técnicas, eficiencia, incidencias o quejas de ciudadanos de los trabajadores del Ayuntamiento adscritos a dicha Delegación".

"VIGÉSIMOSÉPTIMO- En la reunión celebrada el 30 de julio de 2012 en el período de consultas, el Ayuntamiento ofrece en diferentes ocasiones a los representantes legales de los trabajadores la posibilidad de proponer otros criterios de selección de los trabajadores afectados por el Despido Colectivo u otra forma de aplicación de los mismos, negándose los representantes en diversas ocasiones a señalar ningún criterio de selección alternativo".

2. El motivo no puede aceptarse porque no se ajusta a las exigencias jurisprudenciales en la materia. Como nos recuerda la reciente sentencia de esta Sala del 24-2-2014 (R. 268/2011), " para que un motivo por error de hecho pueda prosperar en casación es necesario, tal como establecen, entre otras muchas, las sentencias de 2 de febrero de 2000, 8 de marzo de 2004, 20 de julio de 2007, 8 de febrero de 2010 y 11 de febrero de 2014 que se cumplan las siguientes exigencias: 1.º) que la equivocación del juzgador se desprenda de forma directa de un elemento de la prueba documental obrante en las actuaciones que tenga formalmente el carácter de documento y la eficacia probatoria propia de este medio de prueba, 2.º) que se identifique el documento y se señale por la parte recurrente el punto específico del contenido de cada documento que pone de relieve el error alegado, razonando así la pertinencia del motivo, mediante un análisis que muestre la

correspondencia entre la declaración contenida en el documento y la rectificación que se propone, 3.º) que el error debe desprenderse de forma clara, directa e inequívoca del documento, sin necesidad de deducciones, conjeturas o suposiciones, 4.º) que el error debe ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida, sin que pueda utilizarse para introducir calificaciones jurídicas predeterminantes del fallo".

3. En efecto, por lo que se refiere a la rectificación propuesta, no cumple esas exigencias porque el documento invocado, por sí sólo y sin la valoración especulativa que de él efectúa la entidad recurrente, no evidencia error alguno en el relato judicial. Además, como comprobaremos en nuestro último fundamento jurídico, la propuesta resulta claramente intrascendente porque tanto si el compromiso de la Alcaldesa se refiriera, como dice el hecho probado, al "informe de valoración" -obviamente sobre los trabajadores seleccionados como sujetos pasivos de la medida extintiva- como si lo fuera, como sostiene el recurso, sobre "los criterios de selección", el resultado sería el mismo.

Las adiciones merecen la misma suerte desestimatoria, no sólo porque el "Informe" del 12 de junio de 2012 obrante como documento n.º 44 del ramo de prueba empresarial, como mucho, no constituye más que una manifestación pericial o pseudo-pericial (de hecho, el Técnico que aparentemente lo suscribe compareció como tal en el acto del juicio, pese a que ni siquiera conste que lo ratificó formalmente entonces) y, por tanto, carece del valor documental que, únicamente, a diferencia de lo ocurre con la suplicación (art.191 LRJS : "... documentales y periciales..."), podría permitir la revisión del relato fáctico en un recurso de casación conforme al art. 207.d) LRJS, sino también porque, como el anterior, por sí sólo, y sin las conclusiones valorativas que la propuesta contiene en su último párrafo, no demuestra error o equivocación de ningún tipo en la versión judicial.

Lo mismo cabe decir respecto a la segunda propuesta de adición, debiendo añadirse además que aunque fuera verdad, como el Ayuntamiento sostiene en este motivo, que los representantes de los trabajadores se negaron a facilitar cualquier otro criterio de selección para designar a los afectados, tal hipotética negativa carecería de incidencia en el resultado del pleito porque el hecho relevante -cierto y acreditado- para el objeto del proceso colectivo, como luego tendremos ocasión de comprobar, es que la empleadora, durante el período de consultas, les comunicó aquellos otros criterios generales que sustentarían las posteriores designaciones individuales.

Cuarto.

1. Establecida con carácter definitivo la versión judicial de los hechos, procederemos ahora a dar respuesta al segundo y último de los motivos del recurso empresarial que, como hemos adelantado, denuncia la infracción del art. 51.2 del ET, manteniendo, muy en síntesis (el recurso dedica casi 38 folios a este motivo), (1) que el objeto del proceso de despido colectivo constituye un numerus clausus, (2) que es en los procesos individuales de despido donde debe discutirse acerca de los criterios de selección de los trabajadores afectados y (3) que, en fin, la Corporación no incumplió su deber de buena fe durante el período de consultas, no solo porque facilitó a los representantes de los trabajadores la documentación establecida y cumplió todos los demás requisitos requeridos por la ley y por la jurisprudencia, tal como ha reconocido la propia Sala sentenciadora, sino también -y a esto a lo que únicamente se refiere la denuncia- porque igualmente les comunicó en detalle los criterios generales de determinación o selección de los trabajadores afectados por la extinción colectiva.

2. Conviene dejar sentado que, por la fecha en la que se inició el procedimiento de despido colectivo (16-7-2012), la normativa legal aplicable al presente litigio es la establecida por la Ley 3/2012 (BOE 7-7-12), tanto respecto a las modificaciones que introdujo en el Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley Reguladora de la Jurisdicción. Con relación al procedimiento, estaba aún en vigor, en todo aquello que no debiera entenderse derogado implícitamente por la Ley 3/2012, el Reglamento aprobado por el RD 801/2011 porque aún no había entrado en vigor el RD 1483/2012, publicado en el BOE del 30 de octubre, y la Orden ESS/487/2012 "por su ínfimo rango nunca podría condicionar ... la vigencia y extensión del RD 801/2011" (entre otras, SSTs 20-3-2013 y 18-2-2014, R. 81/12 y 59/13).

3. Y el recurso del Ayuntamiento merece favorable acogida, tal como postula el Ministerio Fiscal, porque, en efecto, la valoración y enjuiciamiento sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, que, obviamente, es una decisión con efectos directa y primordialmente colectivos, como lo evidencia la propia naturaleza del proceso judicial que puede revisarla, no puede referirse al análisis concreto y minucioso de cada una de las situaciones particulares de los trabajadores individualmente afectados, posiblemente incluso aunque en alguna de ellas (y no es el caso: lo descarta con contundencia la propia sentencia impugnada) pudiera apreciarse algún indicio de discriminación o de un trato desigual prohibido por el ordenamiento, a salvo, claro está, si esos indicios pudieran llegar a implicar una lesión con proyección general sobre un derecho fundamental o el trato desigual real afectara a todo un grupo indiscriminado de trabajadores (tampoco es el caso). Es doctrina de la Sala, que por reiterada y uniforme nos excusa de cita concreta, que no es materia propia del conflicto colectivo, y la demanda de despido colectivo participa de la misma condición o

naturaleza, la exigencia de un examen pormenorizado e individualizado de la situación de cada uno de los afectados integrantes del grupo genérico de trabajadores, pues esa discusión sería ya de las sustanciables en el proceso de despido individual ex art. 124.13 de la LRJS .

La valoración y enjuiciamiento de los criterios de selección, pues, ha de ponerse en relación con la naturaleza colectiva de la decisión y, sobre todo, con esa misma naturaleza que posee el presente proceso, que, sin perjuicio de la posible ejecutividad de la resolución que le ponga fin, en la forma prevista por el art. 247.2 de la LRJS cuando la decisión empresarial haya sido declarada nula, como la sentencia que se dicte (art. 124.3 LRJS), también tiene una naturaleza eminentemente declarativa.

Entenderlo de otro modo y permitir el análisis de cada concreta situación individual transformaría el proceso colectivo en uno plural, vaciando por completo de contenido uno de los principales -si no el principal- objetivos que persigue esta institución jurídica, cual es la de posibilitar la viabilidad de la continuidad de la actividad empresarial y la pervivencia del resto de puestos de trabajo de la empresa, y ampliaría, en contra de la Ley (art. 124 LRJS), los limitados objetivos (numerus clausus) de este procedimiento.

Es cierto que esta conclusión puede acarrear problemas respecto a la manera tradicional de entender la cosa juzgada (su "santidad"), pero a tales efectos parece claro que el resultado de un proceso colectivo, en el que los trabajadores individualmente considerados no están siquiera legitimados para participar en las reuniones celebradas a lo largo del período de consultas, tampoco podría vincularles de manera absoluta, ni a ellos ni a la posterior decisión individualizada empresarial, en lo que, de otro modo, constituiría una concepción formalista y exagerada del instituto de la cosa juzgada porque restringiría hasta extremos de muy dudosa constitucionalidad el derecho fundamental a la tutela judicial que a ambos garantiza el art. 24.1 CE .

El art. 51.4 ET constituye un claro indicio para pensar que el ámbito colectivo del despido, y las garantías y requisitos que el mismo ha de tener, extiende su eficacia temporal hasta que, en su caso, se alcance un acuerdo con los representantes de los trabajadores o, en último extremo, hasta que el empresario comunique a éstos la decisión extintiva.

A partir de ahí, si, como dice la Ley, "el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores", "lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley " [art. 51.4 ET] y ese precepto exige la "comunicación escrita al trabajador expresando la causa" [53.1.a)], disponiendo después que "contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario" [53.3], también parece claro que deberá ser en ese proceso individual donde se plantee y analice con precisión el cumplimiento o incumplimiento de los "criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados" [art. 51.2.e) del ET] que, precisamente por la dimensión colectiva de todo el procedimiento, no pudieron tenerse en cuenta con el rigor y el detalle necesarios durante el período de consultas ni, consecuentemente, en la propia decisión final del empleador que acordó el despido colectivo.

A este respecto, resulta altamente significativo comprobar cómo la propia sentencia impugnada, pese a que concluya con la improcedencia (no ajustados a derechos) de todos los despidos, sólo aluda de forma expresa en el hecho probado decimosexto a que "alguno de los seleccionados como con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia, resultó afectado por el despido colectivo" (h. p. 16.º), sin tomar en consideración la Sala que muchos otros (más de 130) de los afectados, como resalta el Ayuntamiento en la petición subsidiaria de su recurso, ni siquiera habían sido sometidos a evaluación alguna porque el criterio para su selección sólo había sido el de la edad.

De no entenderlo así, como dijimos, el proceso colectivo se transformaría improcedentemente en un litigio plural, es decir, integrado por la acumulación de pretensiones individuales, con el insalvable inconveniente añadido de que los afectados no habrían estado nunca legitimados para impugnar la decisión colectiva (art. 124.1 LRJS). Pero es que, además de que el propio criterio general de selección "se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta" (FJ 6.º.1, STS 18-2-2014, R. 74/13), lo que sucede en el presente supuesto es que los criterios de selección que el empresario propuso en el ámbito del período de consultas, como vimos más arriba (FJ 1.º.2.6.º), tenían un claro componente genérico (la denominada "evaluación continua") que solo resultaba posible examinar en su plasmación individual mediante la comprobación, caso por caso, de su concurrencia. Solo si los criterios, con carácter general, entrañaran una vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, o, tratándose de una administración, pudieran suponer un injustificado trato desigual de todo el colectivo afectado respecto al resto de los trabajadores del Ayuntamiento -y nada de esto ha resultado acreditado-, cabría analizarlos en el proceso colectivo y entonces, además, la decisión procedente ya no sería la de declararlos no ajustados a derecho sino nulos.

Tiene razón por tanto el MF cuando asegura que "la forma en la que se hayan aplicado los criterios de selección por parte del Ayuntamiento no puede por sí misma determinar que toda la negociación se haya llevado de mala fe, con la importante consecuencia de considerar no ajustados a derecho los 259 despidos llevados a cabo, algunos de ellos en base a criterios indiscutibles [e indiscutidos, añadimos nosotros], como sucede con el de la edad".

Quinto.

Con la denuncia de infracción del art. 124.11 LRJS (todos menos CCOO y UGT) y del apartado b) del n.º 2 de ese mismo precepto (CCOO y UGT), todos los sindicatos recurrentes vienen a sostener que el Ayuntamiento no ha realizado las consultas conforme al principio de buena fe, no ha entregado la documentación prevista en el art. 51.2 ET o que la medida extintiva se efectuó con vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, únicos supuestos a los que la norma en cuestión (124.11 LRJS) anuda la declaración de nulidad. Pero lo cierto es, como asimismo pone de relieve con acierto el Ministerio Fiscal, que la sentencia impugnada, basándose en las circunstancias fácticas que declara probadas, reconoce a lo largo de sus fundamentos jurídicos que se ha dado cumplimiento formal a las previsiones del art. 51.2 ET, tanto respecto a la información y explicación de los criterios de selección utilizados para la designación nominal de los trabajadores afectados (FJ 12.º), como con relación a los demás elementos sobre los que también ahora inciden los sindicatos recurrentes (entrega del escrito iniciador del trámite del despido colectivo y de la documentación pertinente, celebración de las consultas y no vulneración de derechos fundamentales: FFJJ 8.º, 9.º y 10.º).

Todos estos recursos, pues, de acuerdo también con el informe del Ministerio Fiscal, han de ser desestimados sin necesidad de mayores razonamientos.

Sexto.

Llegados a este punto, y partiendo, como antes dijimos, de la suficiencia y adecuación a derecho de los criterios de selección comunicados a los representantes de los trabajadores, y sin perjuicio de las eventuales reclamaciones individuales de los afectados, la Sala, en cumplimiento de lo que al respecto contempla el art. 215.c) de la LRJS, vistos los términos en los que, desde el principio, aparece planteado el debate y a la vista también del incuestionado contenido de los hechos probados, respecto a los cuales ninguna objeción oponen los sindicatos recurrentes ni postulan su rectificación de ningún modo, tanto los que hemos resumido en el apartado 2.º de nuestro FJ 1.º.2, como las circunstancias de contenido económico que refleja de modo literal el ordinal décimo quinto del propio relato de instancia (sintetizado de la siguiente manera en el apartado 5.º de nuestro FJ 1.º.2: "a) el Resultado Presupuestario ["la diferencia entre la totalidad de los derechos presupuestarios netos liquidados en el ejercicio y las obligaciones presupuestarias netas reconocidas en el mismo período", "que pone de manifiesto el superávit o déficit obtenido por la Entidad en la ejecución del presupuesto anual", según explica de manera literal el propio ordinal 15.º] ajustado de 2009 y 2010 fue negativo (-28.706.308,88 euros en 2009 y -16.799.712,24 euros en 2010)", y "en el ejercicio 2011 existió un déficit presupuestario de - 22.117.997,06 euros"); d) "la liquidación de los ejercicios 2010 y 2011 del Ayuntamiento no cumplía el objetivo de estabilidad presupuestaria al cierre de dichos ejercicios, teniendo una necesidad de financiación ajustada de -40.013.380,03 euros en 2010 y de -50.323.955,76 euros en 2011), de los que entendemos se desprende incuestionablemente la concurrencia de la causa económica prevista en la Disposición adicional vigésima del ET introducida por la Ley 3/2012, revocando la sentencia impugnada, acuerda declarar ajustada a derecho la decisión empresarial y, en consecuencia, sin necesidad de analizar siquiera la hipotética existencia de un grupo empresarial formado por el Ayuntamiento y algunas de las sociedades participadas, desestimar en su integridad las demandas colectivas que dieron lugar al presente proceso. Sin costas.

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

FALLAMOS

Desestimamos los recursos de casación interpuestos en nombre y representación de: COMITE DE EMPRESA Y DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL DEL SINDICATO COLECTIVO DE TRABAJADORES PROGRESISTAS (CTP) DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA; CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA y UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA; AGRUPACION DE TECNICOS MUNICIPALES DE JEREZ; CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO Y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE ANDALUCIA contra sentencia de fecha 20 de marzo de 2013, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, aclarada por Auto de 2 de abril de 2013, en el procedimiento n.º 11/2012 y acumulados 12, 13 y 14/2012, sobre Despido Colectivo. Estimamos el recurso de casación interpuesto en nombre y representación del AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA contra la referida sentencia. Casamos y revocamos la sentencia impugnada, y resolviendo el fondo del litigio, declaramos ajustada a derecho la decisión empresarial, desestimando en su integridad las demandas colectivas que le dieron lugar. Sin costas.

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL EXCMO. SR. MAGISTRADO DON Fernando Salinas Molina, AL QUE SE ADHIEREN LOS/AS EXCMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS DON Luis Fernando de Castro

Fernandez, DON Jordi Agusti Julia, DOÑA Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, DOÑA Rosa Maria Viroles Piñol Y DON Manuel Ramon Alarcon Caracuel.

Haciendo uso de la facultad conferida por el art. 260.2 LOPJ, formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso de casación ordinario 198/2013, por discrepar, -siempre con la mayor consideración y respeto -, del criterio adoptado por la mayoría de la Sala en la indicada resolución, respecto a los dos siguientes extremos:

a) La inconcreción de los criterios de selección de los trabajadores afectados efectuada por el Ayuntamiento empleador (en especial, del denominado criterio de la " evaluación continua "), lo que impidió a los representantes de los trabajadores conocer durante el periodo de consultas este dato que es esencial para que tal periodo pueda cumplir con su finalidad, lo que le vicia de forma trascendente y debería haber generado, no solamente la posible declaración de injustificada de la decisión extintiva empresarial como se efectúa en la sentencia de instancia ahora impugnada, sino su nulidad de pleno derecho por inexistencia real de la posibilidad de verdadera negociación; y

b) Subsidiariamente, por entender que tal inconcreción de los criterios de selección no puede subsanarse remitiendo a los trabajadores afectados por la decisión empresarial a los procesos individuales de impugnación de sus despidos, configurados especialmente para determinar la regularidad de la aplicación empresarial de las " preferencias atribuidas a determinados trabajadores "; tal cuestionable remisión efectuada en la sentencia mayoritaria comportará el que los trabajadores afectados por el despido colectivo que se crean con mejor derecho a permanecer en la empresa conforme a tales genéricos criterios de selección deban demandar a los no despedidos que entiendan reúnan inferiores condiciones para permanecer en la empresa, así como el que los órganos judiciales de instancia, sin perjuicio de ulteriores recursos, deban resolver en base a dichos criterios inconcretos si procede o no la exoneración de los demandantes de la decisión extintiva del empresario empresarial por ser otros, entre los trabajadores codemandados, los que ostentaran menos " meritos " y, por ello, susceptibles de haber sido despedidos colectivamente antes que al demandante, con el riesgo de desigualdades y de inseguridad jurídica.

Fundándome en los siguientes antecedentes y consideraciones jurídicas:

I- De los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, inalterados en suplicación, de los que, entiendo, se deduce la evidente inconcreción o generalidad de los criterios de selección de los trabajadores afectados decididos por la empresa con reflejo directo en la aplicación de los mismos .

En efecto, en dichos hechos probados se establece claramente:

a) << Con fecha 19.7.2012, el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera comunica a la Autoridad Laboral ..., el inicio del despido Colectivo y la entrega de la documentación ... >> (HP 7.º); << La documentación entregada a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral fue la siguiente: ... Comunicación de inicio del periodo de consultas, en la que se contiene la solicitud del informe ex artículo 64 ET y se detallan los criterios de selección del personal afectado- Memoria Explicativa de las causas motivadoras del Despido Colectivo (70 páginas) en la que se detallan los criterios de selección del personal afectado >> (HP 8.º).

b) << En la Memoria explicativa, el Ayuntamiento demandado hizo constar que los criterios de selección para determinar los trabajadores afectados por la medida extintiva colectiva, se habían aplicado siguiendo dos fases. En la primera se determinó el número de extinciones por departamentos y categorías profesionales, atendiendo a la necesidad del mantenimiento de la estructura organizativa y funcional del Ayuntamiento. Una vez determinado el número, en la segunda fase, se determinaban concretamente los trabajadores afectados, aplicando dos criterios. El primero, el de la edad, extinguiéndose los contratos de los trabajadores que tuvieran cumplidos 59 años, el 20 de agosto de 2012, respecto de los que se suscribiría un convenio especial con la Seguridad Social. Y, el segundo criterio utilizado fue el de la evaluación continua . Para la aplicación de este criterio los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, seleccionaron los trabajadores con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia . Y, por exclusión de los anteriores, se seleccionaron a los afectados por el despido colectivo. No obstante, alguno de los seleccionados como con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia, resultó afectado por el despido colectivo >> (HP 16.º).

c) << Al hilo de lo anterior y en relación con los criterios reales tenidos en cuenta para la selección del personal, consta acreditado de la prueba testifical, que no existió móvil político-ideológico, pero que la selección se llevó a cabo, según el Primer Teniente de Alcalde y Portavoz, Don. Jose María, en función de las diferentes categorías, sobre quién trabajaba mejor o peor, era problemático, quejica, en base a la rumorología, la actitud ante el trabajo, si eran vagos y que los informes eran verbales, no valorando la formación, sino quien trabajaba bien, era el día a día y esa documentación se destruyó, porque no eran buenos trabajadores y eran conflictivos, con encarecimiento de los servicios, y hay quien no hace nada y el desconocía el currículo ; criterios confirmados por el técnico Artemio de Urbanismo, que le contaba Don. Jose María quien era vago, mejor o peor, no problemático,

sin tener en cuenta la formación, sólo la capacidad sobre el mal desempeño, que desconocía la polivalencia y que no hay informes escritos ; D. Federico, de deportes, que a su delegada le contaba la competencia, actitud, problemática, eficacia ; D^a Patricia, Jefa de Educación, que no la convocaron pero que informaba de menor rendimiento y capacidad ; D. Mauricio, de Juventud, que no hubo informe escrito, no se tenía en cuenta la formación académica, ni hubo evaluación y eran comentarios del servicio ; D^a Bárbara, de Igualdad y Salud, que no se informaba sobre cualificación, eran reuniones sobre funcionamiento del servicio en general y verbales ; D. Jose Pablo, de la oficina de atención y defensor del ciudadano, que no había nada de criterios, evaluación ni informe ; D^{ña}. Lorenza, directora de servicios sociales, que no le pidieron informe ni evaluación, sino quien mejor, peor, vagos en el despacho de los servicios y los programas ; D. Benedicto, concejal y delegado de impulso económico, que se le pidió una relación de personas imprescindibles, la hizo y sin embargo, algunos están en el ERE y otros no, por conocimiento profesional y actitud y que los criterios estaban establecidos y el lo sabía, pero su lista era profesional, por antigüedad, conocimientos; D. Gaspar, que estaba como imprescindible en la lista del Sr. Benedicto y está en el ERE; D. Vicente, del servicio de personal, siendo su jefe Don. Sebastián, que no conoce los criterios, que no hay informe y que se le pedía, porque siempre se hablaba y era su trabajo, los eficaces, los dedicados, los no vagos >> (HP 17.º)..

II- De los razonamientos jurídicos sobre este extremo de los criterios de selección contenidos en la sentencia recurrida dictada por el TSJ/Andalucía sede de Sevilla, en la que, en esencia, se concluye que " en la aplicación del sistema o criterio de evaluación continua, se ha incurrido en una absoluta arbitrariedad, proscrita por el art. 9.3 CE, que contempla la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos " .

Afirmándose por el TSJ que:

<< La controversia se suscita, por el contrario, en orden a la apreciación de la existencia de la buena fe durante la negociación en el periodo de consultas, derivada de la falta de información del sistema utilizado para la aplicación de los criterios de selección contenidos en el escrito del inicio del trámite de despido colectivo y en la memoria explicativa de los mismos . Como se ha indicado anteriormente, se ha dado un cumplimiento formal a lo previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la presentación y explicación de los criterios de selección utilizados para la designación nominal de los trabajadores afectados por la medida extintiva, lo que impide la declaración de nulidad de la misma. Ahora bien, ha quedado acreditado por la prueba de interrogatorio de testigos practicada en el acto del juicio oral, que en la aplicación de estos criterios se ha incurrido en arbitrariedad, lo que adquiere una mayor gravedad dada la condición de Administración Pública de la parte demandada . La aplicación del criterio genérico para la determinación del número de afectados, así como la aplicación del criterio objetivo de la edad, ha sido ajustada a derecho. Ahora bien, en la aplicación del sistema o criterio de evaluación continua, se ha incurrido en una absoluta arbitrariedad, proscrita por el artículo 9.3 de la Constitución, que contempla la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos . Para aplicar el criterio de evaluación continua, se estableció que los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, debían determinar qué trabajadores tenían mayor competencia técnica, formación, experiencia o polivalencia. De este modo, por exclusión, se extinguiría el contrato de los que reunieran en menor medida estos criterios. Y, en puridad, con estos parámetros, se garantizaba el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad, exigidos en el artículo 103 de la Constitución, para el acceso a la Administración Pública, pero que también podrían servir para concretar la permanencia o la salida de la misma, constituyendo un criterio objetivo y razonable. La cuestión se centra en la valoración que han realizado los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, que sin pedir el correspondiente curriculum a cada uno de los empleados, sin valorar el tiempo de prestación de los servicios en la delegación correspondiente o en un puesto de trabajo análogo, sin evaluar la formación académica, el ostentar un título universitario, o la formación específica para desempeñar el puesto de trabajo, elaboraron una lista de trabajadores no prescindibles . No obstante lo cual, algún trabajador de los contenidos en la lista de trabajadores no prescindibles para la delegación, fue afectado por el despido colectivo. Como quedó acreditado en la práctica de la prueba de interrogatorio de testigos, a juicio subjetivo del técnico o del delegado y, con una valoración personal, subjetiva y arbitraria, carente de la aplicación de cualquier parámetro objetivo, fueron determinados los trabajadores afectados por la decisión extintiva, sin tenerse en cuenta ni su competencia técnica, ni su formación, ni su experiencia, ni la polivalencia . De este modo, el Ayuntamiento demandado no negoció de buena fe con los representantes de los trabajadores, al facilitarles una lista nominal de trabajadores afectados por la extinción colectiva, sin aplicar los criterios de selección contenidos en el escrito de inicio del procedimiento y en la memoria explicativa . Como ya ha quedado reseñado, cuando la falta de buena fe es equiparable a la ausencia de negociación, la consecuencia es la nulidad de la decisión extintiva, pero, en este caso, ha existido negociación, se han adoptado medidas reduciendo el número de afectados, por la aplicación del criterio de la edad, se han adoptado medidas paliativas de las consecuencias, con un plan de recolocación y de formación, y sólo en este aspecto, no se ha seguido el principio de buena fe en al negociación. Por ello, debe declararse la decisión extintiva colectiva del Ayuntamiento demandado, no ajustada a derecho, estimándose parcialmente las demandas acumuladas >> (FD 12.º).

III- La sentencia mayoritaria, en este extremo de los criterios de selección, cuyo doctrina no se comparte, concluye entendiendo correcta la actuación empresarial y ello a pesar de reconocer expresamente que " los criterios de selección que el empresario propuso en el ámbito del período de consultas ..., tenían un claro componente genérico (la denominada "evaluación continua") que solo resultaba posible examinar en su plasmación individual mediante la comprobación, caso por caso, de su concurrencia", llegando a tal conclusión mediante la afirmación de que no ha resultado acreditado que talen criterios supongan " un injustificado trato desigual de todo el colectivo afectado respecto al resto de los trabajadores del Ayuntamiento " .

Razonando, en lo esencial, la sentencia mayoritaria que:

a) << Y el recurso del Ayuntamiento merece favorable acogida ... porque ... la valoración y enjuiciamiento sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, que, obviamente, es una decisión con efectos directa y primordialmente colectivos, como lo evidencia la propia naturaleza del proceso judicial que puede revisarla, no puede referirse al análisis concreto y minucioso de cada una de las situaciones particulares de los trabajadores individualmente afectados, posiblemente incluso aunque en alguna de ellas (y no es el caso: lo descarta con contundencia la propia sentencia impugnada) pudiera apreciarse algún indicio de discriminación o de un trato desigual prohibido por el ordenamiento, a salvo, claro está, si esos indicios pudieran llegar a implicar una lesión con proyección general sobre un derecho fundamental o el trato desigual real afectara a todo un grupo indiscriminado de trabajadores (tampoco es el caso) . Es doctrina de la Sala ... que no es materia propia del conflicto colectivo, y la demanda de despido colectivo participa de la misma condición o naturaleza, la exigencia de un examen pormenorizado e individualizado de la situación de cada uno de los afectados integrantes del grupo genérico de trabajadores, pues esa discusión sería ya de las sustanciables en el proceso de despido individual ex art. 124.13 de la LRJS >>.

b) << Es cierto que esta conclusión puede acarrear problemas respecto a la manera tradicional de entender la cosa juzgada (su "santidad"), pero a tales efectos parece claro que el resultado de un proceso colectivo, en el que los trabajadores individualmente considerados no están siquiera legitimados para participar en las reuniones celebradas a lo largo del período de consultas, tampoco podría vincularles de manera absoluta, ni a ellos ni a la posterior decisión individualizada empresarial, en lo que, de otro modo, constituiría una concepción formalista y exagerada del instituto de la cosa juzgada porque restringiría hasta extremos de muy dudosa constitucionalidad el derecho fundamental a la tutela judicial que a ambos garantiza el art. 24.1 CE >>.

c) << El art. 51.4 ET constituye un claro indicio para pensar que el ámbito colectivo del despido, y las garantías y requisitos que el mismo ha de tener, extiende su eficacia temporal hasta que, en su caso, se alcance un acuerdo con los representantes de los trabajadores o, en último extremo, hasta que el empresario comunique a éstos la decisión extintiva >> y que << A partir de ahí, si, como dice la Ley, "el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores", "lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley " [art. 51.4 ET] y ese precepto exige la "comunicación escrita al trabajador expresando la causa" [53.1.a)], disponiendo después que "contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario" [53.3], también parece claro que deberá ser en ese proceso individual donde se plantee y analice con precisión el cumplimiento o incumplimiento de los "criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados" [art. 51.2.e) del ET] que, precisamente por la dimensión colectiva de todo el procedimiento, no pudieron tenerse en cuenta con el rigor y el detalle necesarios durante el período de consultas ni, consecuentemente, en la propia decisión final del empleador que acordó el despido colectivo >>.

d) << De no entenderlo así ... el proceso colectivo se transformaría improcedentemente en un litigio plural, es decir, integrado por la acumulación de pretensiones individuales, con el insalvable inconveniente añadido de que los afectados no habrían estado nunca legitimados para impugnar la decisión colectiva (art. 124.1 LRJS). Pero es que, además de que el propio criterio general de selección "se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta" (FJ 6.º.1, STS 18-2-2014, R. 74/13), lo que sucede en el presente supuesto es que los criterios de selección que el empresario propuso en el ámbito del período de consultas, como vimos más arriba (FJ 1.º.2.6.º), tenían un claro componente genérico (la denominada "evaluación continua") que solo resultaba posible examinar en su plasmación individual mediante la comprobación, caso por caso, de su concurrencia . Solo si los criterios, con carácter general, entrañaran una vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, o, tratándose de una administración, pudieran suponer un injustificado trato desigual de todo el colectivo afectado respecto al resto de los trabajadores del Ayuntamiento -y nada de esto ha resultado acreditado-, cabría analizarlos en el proceso colectivo y entonces, además, la decisión procedente ya no sería la de declararlos no ajustados a derecho sino nulos >>.

IV- La exigencia legal de la existencia de unos claros y concretos criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo para que el periodo de consultas pueda alcanzar su finalidad y judicialmente pueda determinarse la conexión de funcionalidad que es presupuesto constitutivo para cumplir el mandato del art. 4 Convenio 158 OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a una relación de trabajo a

menos que exista causa justificada basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio .

El despido colectivo impugnado debería haberse declarado nulo dada la generalidad y la falta de especificación de los criterios de selección de los trabajadores afectados, -- en especial de los denominados criterios de " evaluación continua "--, pues ante tal imprecisión los representantes de los trabajadores no pudieron conocer durante el periodo de consultas este dato esencial para la negociación sobre, como mínimo, las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, datos esenciales para que tal periodo pueda cumplir con su finalidad, y ante tal ausencia de criterios de selección ciertos el proceso de negociación queda viciado de forma trascendente y debería haber generado, no solamente la posible declaración de injustificada de la decisión extintiva empresarial como se efectúa en la sentencia de instancia ahora impugnada, sino su nulidad de pleno derecho por inexistencia real de la posibilidad de verdadera negociación.

Lo anterior es dable deducirlo de la normativa vigente en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo; así, entre otros: a) " La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: ... e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos " (art. 51.2.II ET); b) " Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, el empresario deberá acompañar la siguiente documentación a su solicitud: ... c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo " (art. 8 Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos); y c) " La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores ... " (art. 124.11.IV LRJS).

Como se recordaba en el voto particular emitido a la STS/IV 26-marzo-2014 (rco 158/2013, Sala general, votos particulares), lo que ahora se asume, << La aportación empresarial al inicio del período de consultas de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, se constituye, desde luego, en una exigencia formal ineludible conforme al mandato de los preceptos referenciados, cuyo incumplimiento comporta por ello la nulidad del despido . Pero, es que además, en supuestos de despido colectivo, deben ser lo suficientemente precisos para poder apreciar si concurre la causa justificativa, ya que ésta, forzosamente, habrá de ponerse en relación con los contratos de trabajo cuya extinción se pretende. A este respecto, conviene recordar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio 158 OIT, "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio", de modo que, especialmente, en supuestos -como aquí concurre- de causa real organizativa, los criterios deben permitir establecer la oportuna relación de causalidad entre las medidas y la afectación a los trabajadores. Es evidente, por otra parte, que una información empresarial genérica o imprecisa sobre los criterios de selección, devaluará la negociación en el período de consultas, en cuanto los representantes de los trabajadores no podrán ofertar o contraofertas a las medidas empresariales, haciendo inútil el objetivo finalístico de período de consultas, cual es, que la empresa y los representantes legales de los trabajadores negocien la evitación o la reducción del despido, amen de facilitar, en su caso, el posterior y oportuno control judicial >>.

La importancia de la existencia de unos criterios concretos de determinación de las trabajadores afectados, -- aun aceptando su flexibilización en atención a todas las circunstancias concurrentes y teniendo en cuenta la existencia también de una concreta relación de trabajadores afectados y la adición empresarial en las reuniones de criterios complementarios sin que en las correspondientes actas " aparezca manifestación alguna por parte de los trabajadores sobre insuficiencia o extemporaneidad de esos criterios complementarios " --, también se ha puesto de relieve por esta Sala en su STS/IV 18-febrero-2014 (rco 74/2013, Sala General, voto particular sobre tema distinto al criterio selección) señalando que << La norma exige que se proporcionen "los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados", y en este caso para decidirlo ha de analizarse en su conjunto la información proporcionada. En primer lugar, en la memoria inicial se contiene una expresión real de esos criterios, expresados, es cierto, de una forma un tanto genérica, pero no puede olvidarse que junto con ello, se aportó también una relación de trabajadores afectados ..., optando así por una segunda manera de información directa, la que en este punto se contenían en art. 8 del entonces vigente Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, en el que se exigía "c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo" >> y que << Ciertamente que el art. 51.2 e) ET, en la redacción aplicable al caso contenida en el RDL 3/2012 y también en la posterior Ley 3/2012, exige en todo caso la expresión de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados. Pero esa exigencia se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta, pues, obvio, no es lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de trabajadores que otra, como la demandada, que solo tenía 58

empleados, y los despidos afectarían en principio a 24 de ellos -finalmente a 17--. Además en ella la prestación de servicios por los afectados se regía por aquellas particularidades tan específicas que señala la sentencia recurrida y que antes hemos transcrito, que indudablemente hacían mucho más complicada la exacta precisión de esos criterios, razón por la que en la forma expresada se han de considerar suficientes, teniendo en cuenta también que en el acta de la reunión del día 4 de julio ... la empresa entregó mayores concreciones sobre los discutidos criterios de afectación, lo que, de hecho, fue uno de los factores que determinó la realización de una última reunión en el día siguiente 5 de junio, sin que en ninguna de las dos actas aparezca manifestación alguna por parte de los trabajadores sobre insuficiencia o extemporaneidad de esos criterios complementarios >>.

Igualmente en la reciente STS/IV 25-junio-2014 (rco 273/2013, Pleno, sin votos particulares), -- deliberada en el Pleno celebrado el día 18-06-2014, el mismo en que se resolvió el rco 198/2013 en que recayó la sentencia a la que ahora se efectúa voto particular --, se pone de relieve la trascendencia de la aportación documental empresarial al inicio del periodo de consultas (arts. 51.2.b ET y 3.b RD 1483/2012), de suerte que los representantes de los trabajadores << puedan afrontar el periodo de consultas adecuadamente, en consonancia con el mandato del art. 3.2 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de los Estados Miembros que se refieren a despidos colectivos. No puede olvidarse que ese periodo de consultas se proyecta, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias (STS/4º/Pleno de 20 marzo 2013 rec. 81/2012) >>, que << el carácter instrumental de los requisitos formales obliga a efectuar un análisis caso por caso. La nulidad del despido por esta causa vendrá ligada a la carencia de garantías del derecho a negociar, pues el periodo de consultas no puede entenderse efectuado si la falta de información suficiente impide que sirva a los fines del art. 51 ET >>. Conforme al HP 8.º de la sentencia de instancia los criterios iniciales de selección consistían en << Caída de un proyecto total o parcial que afecte a los trabajadores que se encuentran adscritos a los proyectos o servicios susceptibles de esta situación, una vez se verifique que el afectado ha pasado por el correspondiente proceso de recolocación. -Para los trabajadores indirectos, la causa de la extinción de los contratos será la reducción de carga de trabajo aparejada por la caída de proyectos, y la reducción de labores de estructura y de apoyo acorde con la reducción productiva operada en la Compañía. -No discriminación en cuanto al género, edad o cualquier otra condición de trabajadores afectados por el despido colectivo >>. Concluye la referida STS/IV 25-junio- 2014 que << En el presente caso, si bien la empresa inicialmente incluía a toda la plantilla, afectándola de modo genérico, partía de una justificación -la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos- que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial imprecisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados (hecho probado 8.º). La suficiencia de la información finalmente aportada llegó al punto de permitir que se alcanzara el acuerdo >> y que << Por consiguiente, decae el argumento de la parte recurrente que entiende que el procedimiento seguido estaba viciado de nulidad por impedirse la posibilidad de negociar >>.

En la propia sentencia mayoritaria, ahora cuestionada, se ha afirmado, como se ha adelantado, que << los criterios de selección que el empresario propuso en el ámbito del período de consultas, ... tenían un claro componente genérico (la denominada "evaluación continua") que solo resultaba posible examinar en su plasmación individual mediante la comprobación, caso por caso, de su concurrencia >>.

No obstante, a pesar de reconocer expresamente la sentencia mayoritaria tal inconcreción y generalidad, interpreta, -- de lo que discrepamos totalmente - -, que no ha resultado acreditado que talen criterios supongan " un injustificado trato desigual de todo el colectivo afectado respecto al resto de los trabajadores del Ayuntamiento "; y ello a pesar de la contundencia con la que se evidencia con actos propios de la empleadora que, además de la generalidad de los criterios (evaluación continua: para la aplicación de este criterio los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, seleccionaron los trabajadores con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia), sin existencia complementaria de baremos o de bases para determinar la evaluación por los distintos responsables, se ha evidenciado con los actos aplicativos que ni siquiera se han tenido en cuenta por la empresa las decisiones de los responsables de cada delegación, y que los reales criterios empleados (como se deduce del contundente e inmodificado HP 17ª de la sentencia recurrida), han sido, entre otros y como regla, " en función de las diferentes categorías, sobre quién trabajaba mejor o peor, era problemático, quejica, en base a la rumorología, la actitud ante el trabajo, si eran vagos y que los informes eran verbales, no valorando la formación, sino quien trabajaba bien, era el día a día y esa documentación se destruyó, porque no eran buenos trabajadores y eran conflictivos, con encarecimiento de los servicios, y hay quien no hace nada y el desconocía el currículo ", " quien era vago, mejor o peor, no problemático, sin tener en cuenta la formación, sólo la capacidad sobre el mal desempeño, que desconocía la polivalencia y que no hay informes escritos ", " no hubo informe escrito, no se tenía en cuenta la formación académica, ni hubo evaluación y eran comentarios del servicio ", " no le pidieron informe ni evaluación, sino quien mejor, peor, vagos en el despacho de los servicios y los programas " o " se le pedía ...los eficaces, los dedicados, los no vagos ".

¿ Qué pensaríamos si el propio Ayuntamiento convocara un concurso para cubrir plazas en la que el único criterio que constara en las bases de la convocatoria fuera el que el Tribunal, con asistencia de los técnicos de la Corporación, seleccionara los aspirantes con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia,

sin ningún otro posible dato complementario (experiencia en funciones concretas, tiempo de desempeño, titulación genérica y específica, relación de méritos a tener en cuenta, baremación de trabajos realizados, conocimientos de informática, idiomas, gestión u otros relacionados con los puestos a cubrir) que concretara la forma de valorar la "competencia técnica", la "formación", la "experiencia" y la "polivalencia"?. ¿Tendría el Tribunal del concurso datos objetivos para resolver con igualdad?, ¿Qué instrumentos tendrían los aspirantes no seleccionados para impugnar el concurso?, ¿Qué elementos tendría el órgano jurisdiccional ante el que se impugnara el concurso para resolver si era correcta o no la exclusión?.

Recordemos que incluso tratándose de la utilización en las bases de una convocatoria de conceptos jurídicos indeterminados (servicios prestados "ejerciendo funciones adecuadas con las de las plazas a cubrir"), la jurisprudencia contencioso-administrativa ha interpretado que "La utilización de un concepto jurídico indeterminado, para delimitar la experiencia profesional que pueda ser valorada como mérito en la fase de concurso de un proceso selectivo, ha de estimarse válida siempre que se cumpla esta exigencia: que el contexto en que figure dicho concepto indeterminado ofrezca elementos bastantes para acotar los límites de su individualización" y que "Esa interpretación es, además, la que resulta más conforme con los principios de mérito y capacidad (artículo 103.3 de la Constitución), ya que las concretas circunstancias que han de encarnar uno y otro requisito han de ponerse en relación con las específicas necesidades de preparación que demanden las funciones que tenga asignadas el colectivo funcional al que se pretende acceder" (STS/III 3-marzo-2009 -recurso 7527/2004).

En definitiva, los principios de igualdad, mérito y capacidad que son esenciales y exigibles para el acceso a las diversas formas de empleo público no se tuvieron realmente en cuenta para determinar, a la inversa, quienes debían resultar directamente afectados por la extinción contractual colectiva; y, además, como concluía la sentencia ahora impugnada, en la aplicación del sistema o criterio de evaluación continua la Administración pública empleadora incurrió en una absoluta arbitrariedad y que, como quedó acreditado en la práctica de la prueba, "a juicio subjetivo del técnico o del delegado y, con una valoración personal, subjetiva y arbitraria, carente de la aplicación de cualquier parámetro objetivo, fueron determinados los trabajadores afectados por la decisión extintiva, sin tenerse en cuenta ni su competencia técnica, ni su formación, ni su experiencia, ni la polivalencia".

V- Subsidiariamente, que tal inconcreción o generalidad de los criterios de selección no puede subsanarse remitiendo a los trabajadores afectados por la decisión empresarial a los procesos individuales de impugnación de su despido.

En la redacción vigente en la fecha de los hechos del art. 124 LRJS, se preceptuaba: a) con relación a la impugnación colectiva, que "En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo" (art. 124.2.II LRJS); y b) con respecto al proceso individual, que "Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados" y que "También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia" (art. 124.13.a y c.II LRJS).

Debe distinguirse entre las "reglas de prioridad de permanencia en la empresa" cuyo posible incumplimiento goza de un cauce procesal específico, y los "Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos" cuyo incumplimiento, aunque se entendiera que pudiera ser objeto del proceso individual, desde luego, al igual que con las posibles reglas de prioridad "establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas", deberían tener la suficiente concreción para justificar, sin indefensión, la pretensión actora y la oposición de la parte demandada, sin que quepa configurar tal proceso individual como un cauce de subsanación de unos criterios inespecíficos de selección de los trabajadores afectados por la decisión colectiva empresarial y para poder controlar judicialmente la regularidad de la misma.

Ya se ha hecho referencia a la argumentación que sobre este extremo se efectúa en la sentencia mayoritaria, en la que se concluye, de lo que discrepamos, que << A partir de ahí, si, como dice la Ley, "el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores", "lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley" [art. 51.4 ET] y ese precepto exige la "comunicación escrita al trabajador expresando la causa" [53.1.a)], disponiendo después que "contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario" [53.3], también parece claro que deberá ser en ese proceso individual donde se plantee y analice con precisión el cumplimiento o incumplimiento de los "criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados" [art. 51.2.e) del ET] que, precisamente por la dimensión colectiva de todo el procedimiento, no pudieron tenerse en cuenta con el rigor y el detalle necesarios durante el período de consultas ni, consecuentemente, en la propia decisión final del empleador que acordó el despido colectivo >>.

En conclusión, sobre este segundo extremo, la generalidad o inconcreción de los criterios de selección no puede subsanarse remitiendo a los trabajadores afectados por la decisión empresarial de despido colectivo a los procesos individuales de impugnación de sus despidos, configurados especialmente para determinar la regularidad de la aplicación empresarial de las " preferencias atribuidas a determinados trabajadores "; tal cuestionable remisión efectuada en la sentencia mayoritaria comportará el que los trabajadores afectados por el despido colectivo que se crean con mejor derecho a permanecer en la empresa conforme a tales genéricos criterios de selección deban demandar a los no despedidos que entiendan reúnan inferiores condiciones para permanecer en la empresa, así como el que los órganos judiciales de instancia, sin perjuicio de ulteriores recursos, deban resolver en base a dichos criterios inconcretos si procede o no la exoneración de los demandantes de la decisión extintiva del empresario empresarial por ser otros, entre los trabajadores codemandados, los que ostentaran menos " meritos " y, por ello, susceptibles de haber sido despedidos colectivamente antes que al demandante, con el riesgo de desigualdades y de inseguridad jurídica.

Madrid 25-junio-2014

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.