

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3  
JEREZ DE LA FRONTERA

01 JUN 2015

Procedimiento nº 989/2012 (DESPIDO)

SENTENCIA nº 119/2015

En JEREZ DE LA FRONTERA, a treinta de abril de abril de dos mil quince.

Vistos por mí, Dña. [REDACTED] Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social Nº 3 de Jerez de la Frontera, los presentes autos del orden social nº 989/2012 en materia de DESPIDO, en virtud de demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] asistido del Letrado [REDACTED], frente al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA, asistido por la Letrada Dña. [REDACTED] EN NOMBRE DE S.M EL REY, he dictado la presente conforme a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30/10/12 tuvo entrada la demanda formulada por la parte actora, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos suplica se dicte sentencia conforme a lo solicitado en su demanda.

SEGUNDO.- Presentada la demanda, por Decreto de 18/01/13 se suspendió el procedimiento hasta que adquiriese firmeza la resolución de la demanda de despido colectivo formulada por los representantes de los trabajadores ante el TSJ de Andalucía.

TERCERO.- Por la Sala de lo Social del TSJA, Sede Sevilla, se dictó Sentencia de fecha 20/03/13, que fue recurrida, recayendo Sentencia del TS, Sala de lo Social, con fecha 25/06/14, notificada a las partes el día 23/07/14.

CUARTO.- Reanudándose el curso del procedimiento, fue admitida la demanda, se señaló para la celebración del acto de conciliación y en su caso juicio la audiencia del día 25/03/15 a las 10,10 horas, en cuyo acto comparecieron quienes así figuran en el acta del juicio, haciendo alegaciones y proponiendo pruebas, por el Ayuntamiento se

ES  
COPIA

propuso la documental relacionada, más documental y testifical y por la actora documental relacionada y testifical, practicándose las declaradas pertinentes y tras formular sus conclusiones definitivas solicitando una sentencia conforme a sus intereses, se dio el acto por terminado.

QUINTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales, salvo los plazos, debido a la carga de entrada de asuntos que soporta el Juzgado que excede considerablemente del módulo de entrada, lo que se pone de manifiesto a los efectos de lo establecido en el Art. 211.2 de la L.E.C. 1/2000, de 7 de enero.

### HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor [REDACTED] mayor de edad, con DNI nº [REDACTED] entró a prestar sus servicios por cuenta del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA el día 01/05/95, con categoría profesional de ordenanza (E-9/164), con un salario a efectos de despido de 81,23 €/día.

El centro de trabajo se encuentra en la Delegación de Impulso Económico del Excmo. Ayuntamiento de Jerez.

SEGUNDO.- Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 22/06/12, orden del día nº 48, se inicia el procedimiento de despido colectivo, donde constaba que 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 18/05/12, 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.

TERCERO.- Con fecha 16/07/12, 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 19/07/12 a las 09,30 horas para darles traslado del escrito de inicio del procedimiento de despido colectivo así como de la documentación exigida legalmente, 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.

CUARTO.- Con fecha 19/07/12, 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.

QUINTO.- El calendario de reuniones del periodo de consultas se fijó el 19/07/12 como primera reunión, a la que no acudieron los representantes de los trabajadores, como acto de protesta, levantándose Acta Notarial, el 30/7/12, el 06/08/12, el 13/08/12 y el 17/08/12, celebrándose una más por acuerdo de las partes el 16/08/12, pactándose igualmente el 30/07/12, que las Actas serían grabadas, y luego transcritas literalmente.

SEXTO.- 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

ES  
COPIA

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 20/08/12, 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.

**SÉPTIMO.-** 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 21/08/12, del siguiente tenor:

1. 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.

2. Los despidos procederán en las siguientes condiciones:

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

2.2- 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 llega al

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, [REDACTED] 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."

OCTAVO.- Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 30/08/12, 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 22/06/12, declarando la extinción de los contratos de trabajo de los empleados de los empleados municipales afectados por el despido. Se acordó lo siguiente.

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 31/12/12, 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 31/12/12.
- 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

- Modificar el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 21/08/12, 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 [REDACTED] 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.

NOVENO.- Con fecha 13/09/12, ante el TSJ de Andalucía, Sede Sevilla, se interpuso demanda de despido colectivo frente al E.R.E. nº 57/2012, U.I. nº 11/2012, por [REDACTED] miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical de la Sección Sindical, del SINDICATO COLECTIVO DE TRABAJADORES PROGRESISTA (CTP) del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) Y CONFEDERACIÓN GENERAL

ES COPIA

DEL TRABAJO DE ANDALUCIA (CGT-A), la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA, la UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA, y sus respectivas Secciones Sindicales en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, [REDACTED] como Delegado Sindical de CC.OO en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, [REDACTED] como Delegada Sindical de UGT en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, [REDACTED] como Presidente de la Asociación Sindical "AGRUPACIÓN DE TÉCNICOS MUNICIPALES DE JEREZ", con representación en el Comité de Empresa del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, [REDACTED], Dña. [REDACTED] y Dña. [REDACTED] COMO Delegados Sindicales de la Asociación Sindical "AGRUPACION DE TECNICOS MUNICIPALES DE JEREZ", y el demandado, el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA.

DÉCIMO.- Por la Sección 1ª de la Sala de lo Social del TSJA se dictó Sentencia de fecha 20/03/13 (Sentencia 938/2013. Recurso 11/2012. Ponente. Ilma. Sra. Dña. [REDACTED] [REDACTED] cuyo fallo fue literalmente el siguiente:

*"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 02/04/13 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."

UNDÉCIMO.- 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 (CCOO) y UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA (UGT); AGRUPACION DE TECNICOS MUNICIPALES DE JEREZ; CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO Y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE ANDALUCIA; y AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ante el Tribunal Supremo.

DUODÉCIMO.- Por la Sección 1ª de la Sala de lo Social del TS (Recurso 198/2013. Ponente. Excmo. Sr. [REDACTED]) se dictó Sentencia de fecha 25/06/14 en la que se contenía el siguiente fallo literal.

*"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 nº 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 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 colectivos que le dieron lugar. Sin costas."*

Esta Sentencia tiene VOTO PARTICULAR del Excmo. Sr. [REDACTED]

[REDACTED] al que se adhirieron los Excmos. Sres. D. [REDACTED]

[REDACTED] D. [REDACTED] Dña. [REDACTED]

[REDACTED] Dña. [REDACTED] y D. [REDACTED]

[REDACTED]

DECIMOTERCERO.- El actor presentó escrito de alegaciones al despido colectivo, solicitando su exclusión del ERE, denegado por silencio administrativo.

DECIMOCUARTO.- Con fecha 12/09/12 el trabajador recibió carta de despido por la que se le comunicaba la extinción de su contrato de trabajo por causas económicas en el marco del Despido Colectivo tramitado por el Ayuntamiento y presentado ante la Autoridad Laboral, con efectos ese mismo día, poniéndose a su disposición una indemnización de [REDACTED] €, calculada a razón de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades (doc. aportado en la demanda, que dada su extensión damos por reproducida), que fue abonada por el demandado.

DECIMOQUINTO.- En la Sentencia del TSJA de 20/03/13 en sus hechos probados, determinó que *“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, [REDACTED], 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 [REDACTED] 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. [REDACTED], de deportes, que a su delegada le contaba la competencia, actitud, problemática, eficacia; [REDACTED], Jefa de Educación, que no la convocaron pero que informaba de menor rendimiento y capacidad; [REDACTED], de Juventud, que no hubo informe escrito, no se tenía en cuenta la formación académica, ni hubo evaluación y eran comentarios del servicio; [REDACTED], de Igualdad y Salud, que no se informaba sobre cualificación, eran reuniones sobre funcionamiento del servicio en general y verbales; [REDACTED], de la oficina de atención y defensor del ciudadano, que no había nada de criterios, evaluación ni informe; [REDACTED], 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; [REDACTED], 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; [REDACTED], que estaba*

como imprescindible en la lista del Sr. [REDACTED] y está en el ERE; [REDACTED], del servicio de personal, siendo su jefe el Sr. [REDACTED], 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."

DECIMOSEXTO.- En la Memoria Explicativa en su punto 6 se establecían los CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS.

En la página 48 aparecen los criterios de competencias técnicas, formación, experiencia, polivalencia, etc. Y así, "en esta última fase, los responsables de cada una de las Delegaciones, una vez realizadas las pertinentes sesiones de trabajo y consultas con el personal técnico a su cargo, han determinado cuáles de las personas empleadas en su Delegación reúnen mayores competencias técnicas, experiencia, habilidades, son más polivalentes, eficientes y productivas y tienen mayor formación y en general, son los más competentes y por tanto, las más necesarias para el correcto funcionamiento del Ayuntamiento."

DECIMOSEPTIMO.- El Delegado de Impulso Económico, D. [REDACTED] en la vista oral de este procedimiento, declaró que "sólo comparó conserjes, y que el actor era el que prestaba una ejecución material de su trabajo no lo hacía". El Director Técnico de la Delegación, D. [REDACTED] en la vista oral, declaró que "a él, el Concejal no le preguntó para nada; para él, el actor era el más preparado."

DECIMOCTAVO.- No hay documento escrito alguno sobre las valoraciones efectuadas en la Delegación de Impulso Económico en el que se exprese la evaluación efectuada de los trabajadores de la categoría del actor, siguiendo los criterios establecidos en la Memoria Explicativa en su punto 6, ni de reuniones de trabajo o sesiones con el técnico del área, ni del criterio que se adoptó para la elección del Sr. [REDACTED]

DECIMONOVENO.- El trabajador no ostenta la condición de delegado de personal ni miembro del Comité de Empresa.

VIGÉSIMO.- El actor presentó la oportuna reclamación previa, que fue denegada por silencio administrativo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**– Los hechos declarados probados resultan de la valoración conjunta de la prueba documental aportada, así como de la testifical practicada, conforme a las reglas de la sana crítica.

La antigüedad, la categoría profesional y el salario no han sido objeto de discusión.

**SEGUNDO.**– Una vez señalado lo anterior, hay que comenzar manifestando que la situación es distinta en este momento al de interposición de la demanda el 30/10/12, por cuando el despido colectivo fue objeto de impugnación y se dictó Sentencia por la Sala de lo Social del TSJA, Sede Sevilla, de fecha 20/03/13 (aclarada por Auto de 02/04/13) y que recurrida ante la Sala de lo Social del TS, en casación, ésta dictó Sentencia de fecha 25/06/14. Y ello debe dejarse indicado, y ello aunque es más que conocido el resultado de ambas resoluciones debido a la gran repercusión que ha tenido en la ciudad de Jerez de la Frontera, por cuanto en su demanda el actor mostraba su disconformidad con la extinción del contrato de trabajo al no darse las causas del art. 51.1 ET en relación con la adicional vigésima del mismo texto legal. En este sentido, el Alto Tribunal declaró ajustado a derecho la decisión empresarial, por cuanto la falta de acuerdo en el periodo de consultas, el Ayuntamiento había entregado la documentación necesaria y concurría la causa económica (y en estos sentidos nos remitimos a la resolución del TS por economía procesal y en cuanto a la situación económica a los fundamentos de derecho que la Sala de lo Social del TSJA que realizó un estudio pormenorizado de la situación económica del Consistorio) y por ello el debate en las litis individuales se debe centrar en la aplicación de los criterios de selección de los trabajadores afectados.

**TERCERO.**– Sentado lo anterior, en el presente caso el actor alega que el despido es improcedente por arbitrariedad en la aplicación del criterio de aplicación, en la indefensión de la comunicación del despido por no indicar el criterio de selección y la incorrecta aplicación del criterio selección.

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.

1ª Determinación del número de extinciones por departamentos y categorías profesionales, atendiendo a la necesidad del mantenimiento de la estructura organizativa y funcional del Ayuntamiento.

2ª Una vez determinado lo anterior, determinación de los trabajadores afectados, aplicando dos criterios.

- a) **Edad**, extinguiéndose los contratos de los trabajadores que tuvieran cumplidos 59 años, el 20/08/12, respecto de los que se suscribiría un convenio especial con la Seguridad Social.
- b) **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.

El actor, que no es trabajador de +/-59 años, trabajaba en la Delegación de Impulso Económico (Delegación D02), siendo Delegado [REDACTED]

En la citada Memoria Explicativa se indicó que dicha delegación, la D02, la ponderación fue del 1,25, siendo afectada en mayor medida que el resto, y se estableció que las extinciones de contratos laborales sería en número de 22, distribuidos: 6 personas de A1, 2 personas del A2, 5 personas del C1, 6 personas del C2 y 3 personas del E.

El actor, D. [REDACTED] era un E y fue uno de los seleccionados.

A la vista de las citadas y conocidas Sentencias del TSJA y TS, lo cierto es que no se aprecia arbitrariedad por cuanto como dice la STS que si bien el TSJA había declarado "*absoluta arbitrariedad*", el TS concluyó que los criterios de selección de "*evaluación continua*" no conllevaba nulidad, el propio TSJA había declarado "*no ajustado a derecho*" pero nunca la nulidad, baste recordar. Aunque la parte mantiene dicha alegación de arbitrariedad, y la STSJA estableció en su FUNDAMENTO DE DERECHO DUODÉCIMO 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 empelados, 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." Sin embargo no declaró la nulidad de la decisión empresarial, sino no ajustada a derecho. Además, el propio TS, al respecto señaló "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. 16º), 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 6º.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 periodo de consultas, como vimos más arriba (FJ 1º.2.6º), 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".

La STS concluye que "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 periodo de consultas ni, consecuentemente, en la propia decisión final del empleador que acordó el despido colectivo.

El artículo 53.1 E.T, tras la tras modificación introducida en su apartado c) por art. 2.7

ES  
COPIA

de la misma ley 35/10, regula los requisitos formales de la decisión de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, a saber, comunicación escrita con expresión de la causa, puesta a disposición simultánea a la entrega de la comunicación escrita de la indemnización de 20 días por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año con un máximo de 12 mensualidades y concesión plazo de preaviso de 15 días, así como entrega de copia a la representación legal de los trabajadores en el supuesto del artículo 52.c) en los siguientes términos. *“1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes.*

*a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.*

*b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.*

*Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.*

*c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.*

El artículo 53.4 ET, penúltimo y último párrafos conforme a la redacción dada por el artículo 2.7 de la Ley 35/2010 establecía que *“La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará procedente. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan”*. No obstante, ha sido modificado en su párrafo 4º por la Ley

3/12 de 6 de julio y ahora establece que *"La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan"*.

La STS, Sala de lo Social, de fecha 30/03/10, indicó que *"TERCERO.- La redacción de los preceptos legales implicados en la decisión del litigio ha cambiado más de una vez en las fechas de vigencia de la relación de trabajo de la actora. En todo caso, la redacción a tener en cuenta, de acuerdo con la regla de derecho intertemporal aplicable (Disposición Transitoria 7ª ET), es la vigente en la fecha de la extinción del contrato de trabajo. A ella nos atenemos.*

*El art. 53.1 ET incluye entre los " requisitos " que han de ser observados en la " extinción del contrato por causas objetivas" la " comunicación escrita al trabajador expresando la causa" [letra a)] y la "[ c ] concesión de un plazo de preaviso de treinta días" [letra c)].*

*El propio art. 53 en su apartado 4 ordena la calificación judicial de nulidad del despido o extinción acordada "[c] cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo", con la salvedad expresa del requisito de preaviso . Para este supuesto de incumplimiento del preaviso se prevé una consecuencia jurídica distinta, que es el abono sustitutorio de la retribución que hubiera correspondido a tal período. "[l] a no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período".*

*El art. 56.1.a) ET fija como indemnización básica del despido improcedente, por la que como alternativa a la readmisión pueden optar según casos empresario o trabajador, la de " cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio". El art. 56.2 ET atribuye al empresario en determinadas condiciones la facultad de ejercitar por anticipado tal opción por la extinción del contrato con ciertas ventajas o consecuencias favorables para sus intereses. Las condiciones exigidas al empleador en este precepto son las siguientes. 1) "reconocimiento de la improcedencia " del despido acordado en el tiempo*

COPIA

*oportuno que se indica, a saber, "desde la fecha del despido hasta la de la conciliación"; 2) ofrecimiento simultáneo al trabajador despedido de " la indemnización prevista" en el art. 56.1.a) ET que se acaba de mencionar de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio; y 3) "depósito " de la cantidad anterior en el Juzgado de lo Social "a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste".*

*A su vez, de acuerdo con el propio art. 56.2 ET , las ventajas que derivan del ejercicio de la facultad empresarial de anticipar la opción por la indemnización son las siguientes: 1) " el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido", en concordancia por cierto con lo dispuesto de manera genérica en art. 55.7 ET ; 2) la consignación judicial o puesta a disposición del trabajador despedido de " la indemnización prevista" en el art. 56.1.a) ET excluye o paraliza (según el momento en que haya tenido lugar) el devengo de la indemnización complementaria de despido, correspondiente a los salarios de tramitación o " salarios dejados de percibir", que es la indemnización complementaria por despido establecida en el art. 56.1.b) ET ; y 3) la aceptación por parte del trabajador de la indemnización básica de despido ofrecida tipifica un contrato de transacción en el marco de la relación individual de trabajo, de cuya licitud no cabe dudar en principio a la vista del tenor del precepto, transacción destinada bien a prevenir bien a poner fin a un posible litigio entre las partes de un contrato de trabajo extinguido por decisión del empresario (STS 18 diciembre 2009, rcud 71/2009, sala general).*

*La reseña de los preceptos legales directamente implicados en la solución del caso debe tener en cuenta además la remisión efectuada en el art. 53.5 ET , que es la que conecta la regulación de la extinción del contrato de trabajo por causas empresariales con el régimen indemnizatorio del despido improcedente establecido en el art. 56 ET .*

*Dice así el art. 53.5 ET en la parte que nos interesa en este pleito, "La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario"; el precepto incluye a continuación determinadas salvedades que no afectan a nuestro caso."*

*Y esa misma resolución concluye "El significado de la palabra "causa" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en*

la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del art. 51 ET [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el art. 52 c) ET sobre el despido objetivo] las "causas motivadoras" (art. 51.3 ET, art. 51.4 ET art. 51.12 ET) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota. Así lo entendió tradicionalmente la jurisprudencia sobre causas de despido disciplinario (STS 3-11-1982; STS 10-3-1987, Rº 1100/1986), y así lo ha entendido en general la doctrina científica en lo que concierne al despido objetivo por necesidades de la empresa.

El razonamiento anterior no queda invalidado, como propone la sentencia recurrida, por una supuesta virtualidad general de la vía de despido del art. 56.2 ET. Este cauce especial está previsto en principio para el despido disciplinario y se extendería por remisión (aunque en el presente caso no es imprescindible pronunciarse sobre ello) a las extinciones del contrato por causas objetivas reguladas en el art. 52 ET. Pero en lo que concierne particularmente a las extinciones objetivas por causas empresariales del art. 52.c) ET la remisión no debe alcanzar a la supresión del requisito de forma escrita "expresando la causa". A diferencia de lo que sucede con los despidos disciplinarios, en los que la omisión de las formalidades de la carta de despido determina la calificación de improcedencia y no de nulidad (art. 55.4 ET), el legislador ordena la calificación de nulidad tanto para el despido objetivo en el que "no se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa" [art. 122.2.a) LPL, que reitera lo dispuesto en el repetidamente citado art. 53.4 ET] como para el despido colectivo en el que "no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa" (art. 124 LPL)."

La carta de despido del trabajador expresaba la concreta causa del despido, que fue por causas económicas, con una explicación y le incluía los distintos Acuerdos de la Junta de Gobierno Local, los datos económicos, el desarrollo de la negociación colectiva, con lo cual en modo alguno puede alegarse indefensión porque el trabajador tenía conocimiento del motivo de su despido, y así mismo se le ofrecen datos y además las resoluciones o procedimientos a los que puede tener acceso para mayor información. Además, se deben aceptar los argumentos del Ayuntamiento, y es que el

procedimiento de despido colectivo en el Consistorio jerezano ha tenido una enorme repercusión local, y no solo los representantes de los trabajadores en el proceso negociador han tenido conocimiento de cuáles eran los concretos criterios de selección que se iban aplicar, además de las distintas fases hasta llegar a la elección del trabajador afectado. Además, los trabajadores del Ayuntamiento también tuvieron conocimiento, y supieron perfectamente, bien de manera directa o indirecta, cuáles eran los criterios a aplicar (los expresados de experiencia, formación, polivalencia..). Pero, centrándonos, en el cumplimiento de requisitos legales, lo cierto es que el art. 53 ET exige comunicación escrita, que se cumplió, y la expresión de la causa, que igualmente se cumplió, al expresar era por motivos económicos, dando datos suficientes del estado económico de la empresa, y el hecho no expresar el criterio selección, o más bien el proceso por el cual había sido elegido este trabajador y no otro, sea requisito imprescindible en una carta de despido.

CUARTO.- Así pues entramos en la aplicación del criterio de selección para este trabajador en concreto. En este sentido no se impugnó ningún documento por las partes pero el documento nº 5 de la demandada, que incluye una serie de listados de trabajadores en hojas de Excel y con colores ha sido confeccionado *ad hoc* por cuanto se trata de un documento fecha el 11/02/15 por el Segundo Teniente de Alcalde, sin que nunca haya sido aportado tales listados a la negociación colectiva o los distintos procedimientos ante el TSJA y TS celebrados.

En este sentido, sí es importante valorar las declaraciones testificales vertidas en juicio oral. Y así, el Delegado de Impulso Económico el Sr. [REDACTED] que sí conocía la Memoria, esto es, la determinación del 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 lo anterior, determinación de los trabajadores afectados, aplicando dos criterios. el de la edad, y el de evaluación continua y que para la aplicación de este criterio los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, seleccionarían los trabajadores con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia. Y, por exclusión de los anteriores, se seleccionarían a los afectados por el despido colectivo.

Y en ese proceso conocía que dentro del coeficiente, ya indicado, para su delegación, el número de contratos a extinguir de la categoría E. En concreto, explicó, que para el caso del actor comparó a los conserjes que eran unos 7/8, de los cuales entre funcionarios, laboral fijo y enlaces sindicales, la lista quedó reducida a 4 personas

(entre ellas el actor) y que el elegido fue éste porque la ejecución material de su trabajo no era la mejor, sin dar mayor explicación de en que consistía esa "peor ejecución". El Director de la Delegación, [REDACTED], vino a señalar que a no se dirigió el Delegado a él para preguntarle sobre evaluación de los trabajadores; en su opinión el trabajador era el más preparado, que se encargaba de coordinar a los conserjes, haciendo funciones de tal también. Por el Ayuntamiento, se ha pretendido que esta declaración no tuviera valor por cuanto el Sr. [REDACTED] también a ejercitado acciones contra el Consistorio por su despido. En este sentido, dicha demanda recayó en este Juzgado, celebrándose la vista y en este momento está dictada la Sentencia. En tal vista, el Delegado explicó que para él el testigo aquí era "imprescindible" y que luego fue algunas personas del Equipo de Gobierno quienes señalaron que llevó mal la gestión de empresas municipales. Si tenemos en cuenta no sólo lo manifestado en aquél juicio, sino en lo que está ocurriendo en todos, en ningún caso ha habido reuniones o sesiones de trabajo con los técnicos de la Delegación, y no entendemos que en el caso del actor, en este procedimiento haya sido distinto; el hecho que el testigo declare que el actor era "imprescindible" es una mera valoración del mismo y así se aprecia. Lo cierto realmente es que de la declaración del Sr. [REDACTED] se desprende que el actor fue incluido en la lista de seleccionados para el despido por "mala ejecución material" de sus labores, sin que éste dato se haya probado, acreditado y/o justificado por la Delegación de Impulso Económico y/o el Ayuntamiento, en concreto por el Sr. Delegado que declaró en Sala, quien no da explicación sobre en qué consiste esa mala ejecución, respecto de los demás, manifestando que "miró el expediente que había en RRHH".

En este sentido, éste no es el único procedimiento celebrado en este Juzgado sobre los ya conocidos en el partido judicial "juicios del Ayuntamiento", se han celebrado vistas previamente en los otros dos Juzgados de lo Social de este partido judicial, y a la fecha de dictar esta Sentencia, ya se han celebrado otros tantos en este Juzgado por esta Juzgadora, pero sentado ello, no es menos cierto que en los celebrados en esta instancia se está respondiendo cosas muy distintas a las declaradas en el TSJA, y así en la propia Sentencia de 20/03/13 se recoge en su HECHO PROBADO DECIMOSÉPTIMO (y recogido en los hechos probados de la presente resolución) que *"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. Patricio Pio, 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 [REDACTED] de Urbanismo, que le contaba [REDACTED] 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; [REDACTED] de deportes, que a su delegada le contaba la competencia, actitud, problemática, eficacia; [REDACTED] Jefa de Educación, que no la convocaron pero que informaba de menor rendimiento y capacidad; [REDACTED] de Juventud, que no hubo informe escrito, no se tenía en cuenta la formación académica, ni hubo evaluación y eran comentarios del servicio; [REDACTED], de Igualdad y Salud, que no se informaba sobre cualificación, eran reuniones sobre funcionamiento del servicio en general y verbales; [REDACTED], de la oficina de atención y defensor del ciudadano, que no había nada de criterios, evaluación ni informe; [REDACTED] 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; [REDACTED] 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; [REDACTED], que estaba como imprescindible en la lista del Sr. [REDACTED] y está en el ERE; [REDACTED], del servicio de personal, siendo su jefe el Sr. [REDACTED], 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.”*

Esto es, que en el transcurso de casi tres años, ha ido cambiando la versión de los responsables del Ayuntamiento, llegando a esta instancia con declaraciones muy distintas a las ya vertidas ante la Sala de lo Social del TSJA en Sevilla, e incluso en ocasiones en los distintos juicios celebrados en ocasiones hay numerosas contradicciones en los mismos Delegados que responden una u otra cosa.

La Memoria explicativa en este sentido fue y es muy clara, *en esta última fase, los responsables de cada una de las Delegaciones, una vez realizadas las pertinentes sesiones de trabajo y consultas con el personal técnico a su cargo, han determinado cuales de las personas empleadas en su Delegación reúnen mayores competencias técnicas, experiencia, habilidades, son las más polivalentes, eficientes y productivas y tienen mayor formación y en general, son las más competentes y por tanto las más*

*necesarias para el correcto funcionamiento del Ayuntamiento.*

Y ello, no se ha practicado por el Ayuntamiento, esto es, llegada a la última fase de concreta aplicación del criterio de evaluación continua, y por lo que se refiere al caso de la actora, el Delegado no mantuvo reuniones y/o sesiones de trabajo con los técnicos para determinar precisamente cuáles eran las personas más importantes de mantener; esto es, no se realizó ninguna sesión de trabajo en la que se hiciera precisamente la evaluación de la formación de los distintos trabajadores con categoría E, productividad, polivalencia, eficiencia, para así al final determinar cuáles eran "mejores", por cuanto de manera simple, los criterios se habían establecido para que "se quedaran en el Ayuntamiento los mejores profesionales"; el Ayuntamiento sostiene que el Sr. [REDACTED] "llevó una mala ejecución material", sin aportar elemento probatorio alguno de ello, lo cierto es que en modo alguno se ha probado este dato.

Pero es más, es que ni siquiera la comparación entre los trabajadores es correcta, por cuanto la Memoria explicativa disponía en esta última fase *"los responsables de cada una de las Delegaciones, una vez realizadas las pertinentes sesiones de trabajo y consultas con el personal técnico a su cargo, han determinado cuáles de las personas empleadas en su Delegación reúnen mayores competencias técnicas, experiencia, habilidades, son las más polivalentes, eficientes y productivas y tienen mayor formación y en general, son las más competentes y por tanto las más necesarias para el correcto funcionamiento del Ayuntamiento."* En este sentido, esta Juzgadora ha subrayado la frase por cuanto se refiere a las personas empleadas en la Delegación, esto es, al conjunto de todos ellos, y nunca con división por áreas, equipos o similares, sino que la evaluación debía hacerse al conjunto de trabajadores, y no ni siquiera de la manera que ha explicado el Delegado, que hizo comparación entre los ordenanzas, pero sin indicar qué labor efectiva realizó, qué consultas, qué reuniones, puesto que de sus palabras lo único se desprende que consultó los expediente, y la decisión a adoptó él únicamente sin consultar con sus técnicos.

Por ello, en modo alguno se ha realizado correctamente la evaluación continua, aplicando los criterios selección indicados, y se concluye que se aplicó un criterio que no se contemplaba en la memoria, y que por ignorancia o error, que desde luego tratándose de una Administración Pública y siendo un tema que tanta repercusión ha tenido en la ciudad de Jerez de la Frontera, y que desde el primer momento que se plantea que hay que despedir a 300 personas, aunque luego fuera un número menor, el Delegado correspondiente (en general todo el Gobierno del Ayuntamiento) debiera

haber mantenido unas normas de una gestión y aplicación más exhaustiva, con sesiones de trabajo expresas para este tema con los responsables técnicos, con informes escritos, dejando constancia escrita de su evaluación y conclusiones, y no hacerlo de una manera que al final de todo este proceso, debe desprenderse que fue verbal y sin realizar lo dispuesto en la tan citada Memoria explicativa. Sin que quepa justificarlo, como así se ha ido desprendiendo, de la "presión" que sufrían los Delegados, por ser conocido socialmente lo que estaba pasando, esto es, seleccionado trabajadores para su despido, por cuanto entre otras muchas circunstancias, hay determinados puestos públicos que precisamente están para tomar decisiones importantes no exentas de polémica y no puede "escudarse" en cierta presión para no realizar las labores de manera correcta y no de manera que precisamente ha llevado a todo tipo de "rumores, suspicacias, sospechas y similares" que han acompañado este proceso desde los inicios del ERE hasta el día celebración de las vistas orales. Y ello, no puede ser objeto de justificación, por cuanto y a modo de simil, que ocurriría si un Juez o Magistrado, teniendo que dictar una Sentencia que socialmente tendría repercusión y seguramente no exenta de cierta polémica su decisión decidiera no redactar la Sentencia y simplemente manifestar verbalmente "te condeno". Así pues, el Ayuntamiento debiera haber cumplido lo que la Memoria establecía, mantener esas reuniones de trabajo, donde se estudiara y valorara a cada trabajador por grupos y/o categorías de cada Delegación, aplicar los criterios seleccionados para la evaluación continua, sesiones entre responsable político que iba tomar la decisión y los técnicos de sus delegaciones, y de todo ello, constancia escrita, lo cual en modo alguno se hizo, no sólo en el caso que nos ocupa, sino que vista a vista, juicio a juicio, sentencia a sentencia, de da en todos los casos de los trabajadores seleccionados por el criterio de la evaluación continua.

Así pues en conclusión, el despido de [REDACTED] debe ser calificado de improcedente por no ser aplicado el criterio de evaluación adecuadamente por el Ayuntamiento.

**QUINTO.-** Conforme a la nueva regulación dada al art 56 ET por la reforma del RD Ley 3/12 de 10 de febrero, que entró en vigor el 12/02/, la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de

salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley 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 ningún caso.

Por otro lado, la parte demandada, previo al dictado de esta Sentencia, ejercitó anticipadamente la opción entre readmisión-indemnización, optando por la indemnización, de conformidad con el art. 110 LRJS de manera que se ello conlleva declarar la extinción de la relación laboral a la fecha de esta sentencia, junto al abono de la indemnización calculado desde la fecha del despido hasta esta fecha, de conformidad con el art. 56 ET; y ello por cuanto el devenir de estos procedimientos, con despidos efectuados en el año 2012, con recursos ante TSJA y TS, que llevan tres años de procedimientos judiciales, que hacen llegar a la conclusión que la readmisión será imposible, máxime cuando el Ayuntamiento ya expresa su opción por indemnización en la celebración de la vista, conlleva a que por la Juzgadora se pronuncie en tal sentido, y así:

- De 01/05/95 hasta el 11/02/12, corresponde la cantidad de [REDACTED] €.
- De 12/02/12 hasta el 30/04/15, corresponde la cantidad de [REDACTED] €.

Ello da un total de [REDACTED] pero a dicha cantidad hay que deducir la ya recibida en concepto de despido por el Ayuntamiento, que era la cantidad de [REDACTED] €, y ello lleva que el total a indemnizar por el Ayuntamiento es la cantidad de [REDACTED] €.

No procede salarios de tramitación, al haber optado por la indemnización el demandado.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLO

Que estimando la demanda formulada por D. [REDACTED] frente al EXMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ, y en consecuencia, debo declarar y declaro el despido como improcedente con efectos de 12/09/12, QUEDANDO EXTINGUIDA LA RELACIÓN LABORAL CON FECHA DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN

ES  
COPIA

(30/04/15) y CONDENANDO a la empresa a indemnizar al trabajador en la cantidad de ████████ €.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, bastando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su Abogado, Graduado Social colegiado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes al en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, deberá acreditar en su caso, *al tiempo de anunciar el recurso*, haber ingresado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado nº 4427000065098912 abierta en la entidad BANESTO (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

*De igual modo, deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso*, haber consignado como depósito la cantidad de ████████ € en la cuenta bancaria referenciada con indicación igualmente del número de procedimiento.

Para la *interposición del recurso la empresa*, deberá acreditar haber ingresado en concepto de tasa judicial la cantidad de 500 € más la cantidad resultante de aplicar los coeficientes establecidos en el artículo 7.2 de la Ley 10/12 de 20 de noviembre en la cuenta bancaria referenciada con indicación igualmente del número de procedimiento y conforme a lo establecido en la Orden HAP 2662/12 de 13 de diciembre, todo ello sin perjuicio de las exenciones legalmente previstas para recurrir.

Así por esta mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez a los efectos de este procedimiento, en el día de su fecha, estando celebrando audiencia pública, ante mí el Secretario, de lo que doy fe.

ES  
CORRA

