



S E N T E N C I A

230/13

En Sevilla, a catorce de marzo de dos mil trece.

Vistos por mí, Dña. Carmen Durán de Porras, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número 8 de esta ciudad, los presentes autos sobre DESPIDO seguidos con el número 613/2012 a instancias de D. ANTONIO DORADO BARRAGÁN representado por la Letrada Sra. Cámara López contra el AYUNTAMIENTO DE UMBRETE representado por el Letrado Sr. Henares Ortega; habiéndose dado intervención al MINISTERIO FISCAL y al FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

A N T E C E D E N T E S D E H E C H O

Primero.- Con fecha 28-5-2012 tuvo entrada en este Juzgado la demanda presentada por el indicado actor en la que tras la exposición de los hechos y fundamentos de derecho que estimó oportunos, terminaba solicitando sentencia por la que se declare la nulidad o, subsidiariamente la improcedencia del despido del que ha sido objeto con las consecuencias legales inherentes a la referida declaración; e igualmente se condene al demandado a abonarle la cantidad de 30.000 euros en concepto de daños y perjuicios.

Segundo.- Admitida a trámite dicha demanda, se convocó a las partes a juicio el cual tuvo lugar el día 6-2-2013 con la presencia de demandante y demandado, no compareciendo el Ministerio Fiscal ni el Fondo de Garantía Salarial pese a constar citados en legal forma. Abierto el acto el actor se ratificó en su demanda pasando el demandado a exponer los fundamentos del cese impugnado. Una vez el actor formuló oposición, las partes pasaron a proponer la prueba que estimaron oportuna. Admitida y practicada la que se estimó pertinente y útil las partes formularon sus conclusiones con lo que se dio por concluido el juicio.

Tercero.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales de pertinente aplicación.

H E C H O S D E C L A R A D O S P R O B A D O S

Primero.- D. Antonio Dorado Barragán, mayor de edad y con DNI 28.766.189, ha venido prestando servicios por cuenta del Ayuntamiento Umbrete, desde el día 25-5-2005, con la categoría profesional de arquitecto técnico y un salario mensual de 2.262,01 euros, incluido prorrateo de pagas extras.

Inicialmente, la relación laboral se formalizó mediante contratos administrativos de consultoría y asistencia técnica.

En el año 2009 D. Antonio planteó reclamación previa solicitando el reconocimiento de vínculo laboral con el Ayuntamiento. La reclamación previa fue estimada por Resolución de la Alcaldía que reconoció a D. Antonio la condición de personal laboral, con una antigüedad de 25-5-2005 y una categoría profesional de arquitecto técnico, pasando a integrar la plantilla de Urbanismo, ocupando un puesto recogido en la RPT. Junto a D. Antonio, el Ayuntamiento procedió a reconocer la condición de personal laboral a otras personas vinculadas con el Ayuntamiento con contratos administrativos.

La relación laboral ha estado sometida al convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete.

Segundo.- D. Antonio no ostenta ni ha ostentado durante la vigencia de la relación laboral la condición de representante legal de los trabajadores. No consta su afiliación a ningún sindicato.

Tercero.- En el año 2011, el OPAEF, de la Diputación Provincial de Sevilla, elaboró un informe que contenía un diagnóstico económico financiero de los años 2007-2010, un seguimiento 2009 y 2010 al Plan de 2009, un Plan económico financiero para los años 2012 a 2014 y un Plan de Saneamiento de Tesorería 2012-2015. Los objetivos del informe eran eliminar la situación financiera deficitaria (equilibrando las masas presupuestarias para conseguir una estabilidad financiera del Ayuntamiento a medio y largo plazo), contribuir a mejorar la imagen del Ayuntamiento (mediante la mejora en la gestión de los recursos prestando así mejores servicios) y lograr el cumplimiento de los ratios legales establecidos en la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en el Reglamento que desarrolla la estabilidad presupuestaria, aumentando el ahorro neto legal que garantizara la solvencia y la capacidad financiera e inversora del Ayuntamiento, mejorar el remanente de tesorería aumentando la liquidez del Ayuntamiento, controlando la deuda viva y la carga financiera cumpliendo el artículo 193 del RDL 2/2004 y para cumplir el principio de estabilidad presupuestaria.

La evolución del Ayuntamiento desde el año 2007 en materia de ingresos ha sido la siguiente: el total de ingresos liquidados en 2007 ascendió a 14,8 millones de euros; en el año 2010 se pasó a 7,5 millones. Ello ha impuesto ajustar el gasto contable a estos ingresos, no obstante lo anterior, los gastos de personal en el año 2010 alcanzaba el 43% del total de las obligaciones, pasándose de 4,6 millones de euros en 2007 a 3,2 millones de euros en 2010.

En el año 2009 el ahorro bruto del Ayuntamiento (con el que se garantiza la devolución de los préstamos asumidos por el Ayuntamiento) pasó a ser negativo, lo que vino motivado por la reducción de ingresos derivados de aprovechamiento

urbanístico y renta de bienes inmuebles, provocando un déficit en las masas corrientes en los ejercicios 2009 y 2010.

En el año 2009, el cierre reflejó un resultado presupuestario positivo ficticio pues ese resultado positivo derivaba de un préstamo por 3 millones de euros destinado al saneamiento del remanente de tesorería y no destinado a inversiones, tal y como se reflejó en la cuenta financiera. Si se hubiera reflejado correctamente, el ejercicio habría sido negativo. En el año 2009 se llevó a cabo un plan de saneamiento a seis años para obtener ese préstamo de 3 millones. Dicho Plan establecía unos remanentes de tesorería positivos a partir del año 2009, que finalmente ha ofrecido un resultado negativo en los años 2009 y 2010. En el año 2010 el remanente de tesorería era de menos 4.253.488 euros, lo que supuso un incumplimiento del plan de saneamiento.

En el informe antes indicado, se concluyó apreciando un déficit en el equilibrio de las masas corrientes de los ejercicios 2009 y 2010; una falta de financiación en los ejercicios 2007 y 2008 de las masas de capital; una deuda viva superior a los límites legales, un aumento de la carga financiera, una falta de estabilidad presupuestaria en la liquidación e 2010.

Consecuencia de esta situación, se establecieron una serie de propuestas, entre las que se preveía la reducción de gastos de personal, pasando a 2.802.767 en 2011, 2.202.767 euros en 2012, manteniéndose la cifra de 2.002.767 euros en los ejercicios 2013 a 2015.

Para lograr el saneamiento se establecieron unas planificaciones presupuestarias para los ejercicios 2011 a 2015.

Con las medidas propuestas, se preveía que el resultado presupuestario fuera positivo a partir de 2011 a los efectos de ser destinado a la mejora del remanente de tesorería a los efectos de pasar de -4,1 millones de euros en 2011 a 32.000 euros en 2015.

Cuarto.- A fecha 31-1-2012, el Ayuntamiento de Umbrete mantenía una deuda con la TGSS de 1.554.395,45 euros, lo que ha provocado que desde enero de 2012 se esté practicando una retención del 100% (91.000 euros) de la Participación del Ayuntamiento sobre los Ingresos del Estado.

La deuda a proveedores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 7/2012, ascendía a 1.317.154,24 euros.

Consecuencia del estudio financiero efectuado por la OPAEF, se propusieron medidas de reducción de gasto, que en 2012 se cifró en 600.000 euros y en 2013 de 200.000 euros, con aplicación de un 0% en materia de revisión salarial del personal del Ayuntamiento en dichas anualidades.

El Departamento de Urbanismo del Ayuntamiento de Umbrete ha experimentado un progresivo descenso en su actividad consecuencia de la crisis del sector de la construcción e

inmobiliario, lo que ha tenido un reflejo igualmente en los ingresos fiscales relacionados con esta materia.

Quinto.- Dentro de la tendencia y recomendación de reducción del gasto, el Ayuntamiento de Umbrete decidió proceder a amortizar una serie de puestos de trabajo. El Departamento de Urbanismo se vio afectado por esta decisión, y, de una plantilla de 5 trabajadores (1 arquitecto superior, dos arquitectos técnicos y dos administrativos), se ha pasado a una plantilla de un arquitecto superior y un arquitecto técnico.

Sexto.- El día 26-3-2012 D. Antonio recibió escrito del Ayuntamiento, en el que se le comunicaba la extinción de su contrato de trabajo con efectos de 26-3-2012, invocándose la concurrencia de causas objetivas de carácter económica. En la comunicación se reconocía a D. Antonio una indemnización por importe de 9.830,03 euros, reconociendo una antigüedad de 25-5-2005 y un salario diario de 71,12 euros, y se invocaba expresamente la falta de liquidez que impedía la puesta a disposición del trabajador en ese momento. También se le reconocía la cantidad de 1.066,80 euros en concepto de preaviso. La carta obra a los folios 37 a 40 y aquí se dan por reproducidos.

Junto a D. Antonio, fueron cesados por la misma causa otros trabajadores.

No consta que a fecha del cese hubiera disfrutado de periodo vacacional alguno. No ha percibido cantidad alguna en concepto de indemnización y preaviso.

La carta comunicando el cese entregada a D. Antonio estaba firmada por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento y fue notificada al Comité de Empresa en la misma fecha. El cese fue posteriormente ratificado por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento.

Séptimo.- A fecha 26-3-2012, las cuentas corrientes del Ayuntamiento de Umbrete reflejaban los siguientes saldos:

La cuenta abierta en BBVA tenía un saldo de 227.822,28 euros, derivada de una operación de factoring de fecha 22-3-2012 por la que el Ayuntamiento cedió a la entidad bancaria el derecho de cobro del Fondo de Participación de las Entidades locales en los tributos de la Comunidad Autónoma de Andalucía en la cuantía correspondiente a la deuda que el Ayuntamiento mantenía con la TGSS.

La cuenta en Caja Rural del Sur tenía un saldo de 502,82 euros.

La cuenta en La Caixa, tenía un saldo de 880,13 euros.

La cuenta en BSCH tenía un saldo de 53.946,51 euros, derivado del abono por el OPAEF de la cuota correspondiente al préstamo de 3 millones de euros derivado del RDL 5/2009.

Octavo.- D. Antonio, a fecha 26-3-2012, no había percibido cantidad alguna del Ayuntamiento en concepto de salarios de enero a marzo de 2012, preaviso y vacaciones. Debió haber percibido las siguientes cantidades:

ENERO 2012: total de 1.868,46 euros desglosado en los siguientes conceptos: 958,98 euros de salario base; 69,54 euros de antigüedad; 349,93 euros de complemento de destino; 490,01 euros de complemento específico.

FEBRERO 2012: total de 1.868,46 euros desglosado en los siguientes conceptos: 958,98 euros de salario base; 69,54 euros de antigüedad; 349,93 euros de complemento de destino; 490,01 euros de complemento específico.

MARZO 2012: total de 1.619,36 euros desglosado en los siguientes conceptos: 831,16 euros de salario base; 60,26 euros de antigüedad; 303,27 euros de complemento de destino; 424,67 euros de complemento específico.

VACACIONES: 435,97 euros.

PREAVISO: 1.131,00 euros.

Estas cantidades fueron abonadas entre mayo y agosto de 2012, mediante sucesivas transferencias bancarias. En concepto de preaviso se abonó los 1.066,,80 euros reconocidos en la carta y no los 1.131 euros devengados en atención al salario día de 75,40 euros.

Noveno.- El día 23-4-2012 se presentó escrito de reclamación previa. El día 24-5-2012 se presentó demanda.

F U N D A M E N T O S D E D E R E C H O

Primero.- En el ámbito de los despidos, las normas generales sobre la carga de la prueba se invierten, de forma que es al demandado (empresario) a quien incumbe probar la procedencia del despido impugnado. Eso no significa que el demandante quede exento de cualquier tipo de prueba, correspondiéndole, entre otras, la carga de probar la existencia de la relación laboral, la antigüedad y salario, y el hecho en sí del despido, la fecha de su efectividad y la forma que adopta.

En el presente caso, el demandado reconoce expresamente los extremos invocados en demanda referentes a antigüedad, categoría profesional y salarios, así como realidad del cese, fecha de notificación y efectos y forma que adoptó. En materia de salarios, reconociendo los invocados en demanda, señala que en la carta comunicando el cese se consignó un salario inferior por un error a la hora de excluir del cómputo unos conceptos por mejoras sociales. Defiendo el cumplimiento de los requisitos de forma para llevar a cabo el despido, señalando que la situación de iliquidez impidió cumplir el requisito de puesta a disposición del trabajador de la indemnización legal en el momento de comunicarse la extinción del contrato. Entiende igualmente que ha existido una pequeña

diferencia a la hora de cifrar la cuantía de la indemnización, invocando el carácter excusable del error y el hecho de que ello no afecte a la procedencia del despido habida cuenta de la imposibilidad de abonar ésta en el momento de la notificación. Se ha dado cumplimiento simultáneo a los representantes legales de los trabajadores, tal y como establece el ET y el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete, no siendo exigible para los despidos individuales el informe preceptivo invocado por el actor, que únicamente es exigible respecto de los despidos colectivos. Niega los hechos y motivaciones que el actor cita en su demanda en relación a su elección como uno de los trabajadores afectados por la amortización de puestos de trabajo, alegando que se ha mantenido al arquitecto superior que efectuó el Plan de Urbanismo del Ayuntamiento y de los dos técnicos se ha mantenido a que resulta más "económico" por tener un contrato a tiempo parcial. Alega que la importante disminución de la actividad del Departamento de Urbanismo justifica que este departamento sea uno de los afectados por los ajustes de gastos de personal.

Frente a ello, el demandante se ratifica en cada uno de los extremos expuestos en demanda y que se pueden resumir en los siguientes puntos: 1°. Se le ha reconocido en la carta una indemnización inferior a la que le corresponde según su antigüedad y salario y no se cumplió el requisito de puesta a disposición de forma simultánea no existiendo imposibilidad real de haber dado cumplimiento a este requisito; 2°. Incumplimiento del requisito de comunicación de la medida a los representantes de los trabajadores de forma anticipada, tal y como exige el artículo 53 del ET, vulnerando igualmente la obligación impuesta por el artículo 9 del convenio colectivo; 3°. El cese del actor constituye una discriminación, impugnando el hecho de que no se haya seguido un orden reglado y objetivo a la hora de elegir a los trabajadores afectados por las amortizaciones de trabajo, lo que encubre una conducta de discriminación, pues se ha elegido al actor únicamente por tener un hermano afiliado al Partido Popular. Ello se corroboraría por el hecho de ocupar un puesto incluido en la RPT; por haber propuesto el trabajador como alternativa transformar su contrato a tiempo parcial, el actor puede realizar las tareas que realiza el delegado de SODEUM, pero no sucede lo mismo a la inversa; 4°. Niega la concurrencia de causa económica que justifique su cese, pues no concurre un supuesto de insuficiencia presupuestaria. Entiende igualmente que una Administración Pública no opera como una empresa privada, no pudiendo ajustar o modificar el presupuesto a su voluntad, entendiéndose que la decisión del Alcalde es arbitraria, no existiendo un plan de Recursos Humanos que avale la elección de los puestos afectados. Entiende que el OPAEF no opera como un órgano independiente e imparcial que avale por sí sólo las medidas adoptadas.

Igualmente invoca una mala gestión municipal, de forma que no cabe fundar un despido en una causa económica que deriva de la propia actuación de quien adopta la decisión de despedir, citándose una serie de actuaciones del Ayuntamiento y datos recogidos en el plan de saneamiento que aquí se dan por reproducidos y que vendrían a imputar al actual equipo de gobierno del Ayuntamiento la situación económica invocada en demanda. Igualmente realiza un análisis de las características que presentan cada uno de los despidos llevados a cabo por el Ayuntamiento que avalarían el carácter discriminatorio y fundado en causas políticas del cese. Por todo ello, solicita la nulidad del despido o, subsidiariamente su improcedencia. Igualmente ejercita acción de reclamación de salarios adeudados y acción de reclamación de daños y perjuicios que cuantifica en 30.000 euros.

El Ministerio Fiscal, debidamente citado a juicio, no compareció.

Segundo.- Sentado lo anterior, el actor invoca la nulidad del despido, invocando la vulneración de derechos fundamentales por entender que su cese deriva de que su hermano es afiliado al PP y el actual alcalde es del PSOE. En ningún caso se invoca una actuación, afiliación o participación activa y de tipo político propia, sino la de un hermano. Y se trae a colación la situación de otros trabajadores también defendidos. Comenzando por este último punto, hay que señalar que en el presente caso no es posible analizar otros despidos sino exclusivamente el del actor, pues si esos otros trabajadores han impugnado sus despidos, será en su propio proceso judicial en el que se analice si en su caso puede o no hablarse de discriminación. Por tanto, hay que partir de la circunstancia personal invocada por el actor.

Siendo éstos los términos del debate hay que recordar que en el ámbito de los procesos en los que se invoque la vulneración de derechos fundamentales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 181 de la LRJS, las normas sobre la carga de la prueba se invierten de forma que el empresario deberá acreditar que aquellos hechos o decisiones que el trabajador considera constitutivos de la vulneración, aparecen plenamente justificados y no se encubren la vulneración denunciada. Ahora bien, como señalan las sentencias del TC 21/92, 142/01, 14/02, 29/02 y 30/02, para imponer al empresario la carga probatoria descrita resulta insuficiente la mera afirmación por el trabajador de la discriminación o lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión. Se hace por tanto necesario que quien afirme la referida vulneración deba acreditar la existencia de indicios racionales de la probabilidad de la lesión alegada. La aportación de tales indicios es, por tanto, el deber que recae sobre el trabajador

demandante que está lejos de hallarse liberado de toda carga probatoria y no le basta alegar sin más, la discriminación o lesión de un derecho fundamental. El actor deberá aportar algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del juez sobre la existencia de hechos atentatorios contra el derecho, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad.

En los casos en los que se invoca la afiliación a un partido político como indicio de la vulneración de derechos fundamentales, el TSJ de Andalucía, en sentencia de fecha 20-12-2012, señala en un supuesto en el que se invocaba la afiliación propia del trabajador, que la mera afiliación, cuando el despido se enmarca en un proceso de reducción de plantilla en el que se ven afectados trabajadores afiliados a un concreto partido y trabajadores ajenos a ese partido, no es un dato que, por sí solo constituya indicio de la vulneración y que provoque la inversión de la carga de la prueba. Por otra parte, consta cómo el Alcalde que hoy despide, reconoció al actor sin necesidad de instar proceso judicial, la condición de trabajador indefinido, y ha mantenido la vigencia de la relación laboral desde el año 2005, sin que la afiliación o simpatía política del actor o de su familia fuera obstáculo para ello, lo que desvirtúa que ahora se tenga en cuenta esa afinidad política para despedir.

Por otra parte, esos otros trabajadores indicados en demanda que finalmente no habrían han sido despedidos por su afinidad con el PSOE (según la versión del actor), no tienen ni la categoría profesional del actor, ni están destinados a Urbanismo, ni han accedido al puesto de trabajo en las condiciones del actor, por lo que no hay una situación de igualdad que se haya quebrado con la decisión del Ayuntamiento. La única persona destinada a Urbanismo con una concreta afiliación política sería el Arquitecto Superior, que, tiene, por tanto una titulación superior y que puede realizar por tanto tareas que el actor, como arquitecto técnico no está legalmente habilitado para realizar.

En definitiva, no se aportan indicios racionales que apoyen la pretensión de nulidad por discriminación por motivos políticos.

Tercero.- En relación a los requisitos de forma de la extinción, hay que partir del artículo 53 del ET en la redacción vigente a fecha del cese. La Disposición Adicional Vigésima del ET, introducida por el RDL 3/2012, establece que *"el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el art. 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los arts. 51 y 52.c) del Estatuto de los*

Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el art. 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”.

Por tanto, para la efectividad de este tipo de extinciones de contrato se exige que la comunicación del cese se efectúe con una serie de formalidades establecidas en el artículo 53 del ET. Y de esta forma, toda extinción fundada en las causas del artículo 52.c del ET exige: 1°. La comunicación escrita, con expresión y explicación de la causa que motiva el despido; 2°. La simultánea puesta a disposición del trabajador de la indemnización legalmente prevista (20 días por año de servicio hasta el máximo de 12 mensualidades) si bien se admite que, estando el despido fundado en causas económicas, no se efectúe esta puesta a disposición en caso de no permitirlo la situación de la empresa, siempre que así se haga constar en la comunicación escrita; 3°. Un preaviso de 15 días (si bien el incumplimiento de este requisito no conlleva la nulidad ni la improcedencia); 4°. Entrega a los representantes de los trabajadores de una copia del escrito de preaviso (artículo 53 del ET). El incumplimiento de los requisitos de forma a excepción del indicado en el ordinal 3° no conlleva la nulidad, sino la declaración de improcedencia (artículo 53 del ET). Y del mismo modo, el error excusable en el cálculo de la indemnización tampoco determina la improcedencia del despido sin perjuicio de la obligación de pago de la indemnización en la cuantía correcta con independencia de los demás efectos que procedan.

En el presente caso, el actor entiende que no se ha respetado el requisito referente a la indemnización (puesta a disposición y cuantía) y a la comunicación a los representantes de los trabajadores.

En cuanto a la indemnización, hay que recordar que, como destaca la sentencia del TSJ de Andalucía de fecha 8-3-2012, invocando la doctrina asentada por el TS, la simultaneidad de la puesta a disposición del trabajador de la indemnización

legal viene referida al momento en que se entrega la comunicación escrita, de forma que en ese mismo momento el trabajador pueda disponer de la indemnización. Igualmente, con cita de la sentencia del TS de 17-7-2008, el TSJ de Andalucía recuerda que no es lo mismo la iliquidez existente en el momento de entrega de la carta de despido que la mala situación económica de la empresa sobre la que se fundamenta el despido, como causa prevista en el artículo 52 del ET. De esta forma, la iliquidez no viene dada y justificada por la mera acreditación de la causa económica que justifica la extinción del contrato, ni siquiera cuando se acrediten pérdidas, aún importantes, pues ello no releva la "falta de numerario que impide cumplir con la obligación de puesta a disposición y precisará de otros indicios probatorios que acrediten que en la fecha de entrega de la carta, no después, la empresa se encontraba en situación de iliquidez". Y en el presente caso, se ha acreditado documentalmente la ausencia de numerario suficiente a fecha del despido, pues el saldo existente en dos de esas cuentas y que podían cubrir la indemnización del actor, estaban bloqueados. El primero (cuenta en el BBVA) por ser una cantidad derivada de una operación financiera específicamente destinada a cubrir una deuda con la TGSS; la segunda, BCHS, porque ese ingreso está vinculado a lo dispuesto en el RDL 5/2009. De esta forma, el estado de los saldos bancarios acreditados, unido al testimonio de la interventora, reflejan la falta de tesorería para proceder a la entrega simultánea de la indemnización.

Por lo que se refiere a la cuantía de la indemnización reflejada en la carta, hay que partir de la antigüedad y salarios reflejados en demanda y expresamente reconocidos por el demandado en el acto del juicio. Y efectivamente, mientras que la indemnización legal asciende a 10.299,64 euros, el Ayuntamiento reconoció una indemnización de 9.830,03 euros. Podría discutirse si esa diferencia obedece a un error excusable o inexcusable, pero hay que recordar que el TS tiene declarado (entre otras, sentencia de 13-3-2012), que cuando la empresa no pone a disposición del trabajador la indemnización legal por despido por falta de liquidez o tesorería, las diferencias en el importe de la indemnización no conllevan la improcedencia del despido.

En relación al incumplimiento del preaviso a la trabajadora y a su representante legal hay que precisar que el artículo 53 no enlaza el incumplimiento del plazo de preaviso al trabajador con la declaración de improcedencia del despido. Ello determina que si no hay preaviso al trabajador, la falta de preaviso al representante legal tampoco provoca la improcedencia. La improcedencia vendrá dada por el hecho de no comunicar el despido ya sea previamente, o simultáneamente. Y de la prueba documental aportada resulta esa comunicación simultánea al comité de empresa.

Por tanto, hay que descartar la improcedencia por defectos de forma.

Cuarto.- Entrando en el análisis de las causas económicas invocadas por el demandado, en primer lugar hay que analizar la cuestión planteada por el actor, según el cual, la amortización de su concreto puesto de trabajo exigía acudir a los procedimientos legales y reglamentarios de modificación de la RPT, así como la existencia de un Plan elaborado por Recursos Humanos que establezca criterios objetivos de amortización. En primer lugar hay que destacar que el actor en ningún momento accedió a su puesto de trabajo mediante un sistema reglado, superando las correspondientes pruebas selectivas de mérito y capacidad como se alega en el hecho quinto de la demanda, alegación que se utiliza para cuestionar que se haya mantenido a personal de acceso discrecional e irregular. El actor, fue inicialmente contratado con un contrato administrativo, no constando qué tipo de criterios y proceso derivaron esa contratación. Y es por lo irregular de esa contratación, que bajo la apariencia de un contrato administrativo se encubría una relación laboral, el actor accede a la condición de personal laboral, sin superación de proceso selectivo y sin que conste que se tuviera en cuenta esas circunstancias de mérito y capacidad. Fue, por el contrario, contratado bajo parámetros propios de las entidades privadas. En cualquier caso, ambas partes coinciden en señalar que el actor, por la vía de personal indefinido no fijo, ocupaba un puesto contemplado en la RPT. Como señala la Sentencia del TSJ de Aragón de fecha 20-3-2006, citando sentencias anteriores, y en relación a la amortización de puestos de trabajo por las Administraciones Públicas, señaló que los planes de empleo previos a la amortización, previstos en la Ley 30/1984 (actual EBEP de 2007), son actuaciones globales que supone *"la adopción de una serie de medidas y previsiones para ajustar la situación del personal de una Administración Pública a la estructura y necesidades de la organización. Se trata de un instrumento de racionalización y optimización de los recursos de personal para que las Administraciones públicas puedan hacer frente a los cambios producidos en las técnicas y métodos de trabajo. Por consiguiente el legislador, consciente de que la rigidez que, en algunas ocasiones, presentan los recursos humanos de las Administraciones públicas, ha creado esta figura para que aquéllas puedan optimizar sus recursos, en aras a un mejor servicio público, a través de un proceso que incluye la negociación con los representantes de los trabajadores y que, en el ámbito de la Administración local, finaliza con su aprobación por la corporación en pleno. Pero el hecho de que el legislador, en la línea flexibilizadora de tantas reformas legales, haya proporcionado a las Administraciones públicas un nuevo instrumento de racionalización de sus recursos humanos*

en el marco del cual se podrá acordar la realización de despidos objetivos (los cuales estarán en todo caso sujetos a los requisitos del artículo 52 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores), no supone que a partir de su instauración la única forma de llevar a cabo despidos objetivos por las Administraciones públicas sea previa aprobación de un plan de empleo que así lo disponga. Los requisitos de los despidos objetivos son los exigidos por el Estatuto de los Trabajadores, aplicándose tanto a las Administraciones públicas empleadoras como a las empresas privadas. Y si un Ayuntamiento, aunque no haya aprobado un plan de empleo, modifica su plantilla de personal, amortizando los puestos de trabajo de unos trabajadores, lo que es aprobado por el pleno de la corporación local, lo decisivo es si concurren los requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para la extinción de contratos por causas objetivas, sin que sea "conditio sine qua non" la aprobación de un plan de empleo, pues el ordenamiento no lo exige". Esta doctrina implica que haya de descartarse la nulidad pretendida en demanda por incumplimiento de trámites y requisitos establecidos en normativa administrativa para modificar la RPT y para amortizar puestos en el seno del Ayuntamiento.

Por otra parte, no constando ni habiéndose alegado que estemos en presencia de un despido colectivo, tampoco cabe hablar de nulidad por incumplimiento de esos trámites de negociación y consulta que vienen impuestos en el seno de los despidos colectivos por el artículo 51 del ET.

Quinto.- Para analizar la concurrencia de causas económicas, hay que partir de la Disposición Adicional 20ª del ET, antes indicada, que no exige un procedimiento administrativo específico cuando de lo que se trata es de amortizar puestos de trabajo del personal laboral del sector público por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Lo que hay que analizar es que concurren esas causas y que el puesto en cuestión aparezca efectivamente amortizado. Entiende el texto legal que concurren causas económicas, "cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos". De la indicada definición se desprende una primera consecuencia: no es necesario que la insuficiencia económica exista durante tres trimestres consecutivos. La norma lo que dice es que si se da durante ese periodo, existirá necesariamente la causa económica. Por tanto, el elemento que define la causa objetiva es la insuficiencia presupuestaria.

El citado precepto, y como ya se ha indicado en el fundamento de derecho anterior, no exige el cumplimiento de

los trámites administrativos necesarios para amortizar la plaza y para modificar la RPT, como requisito previo a la extinción del contrato de trabajo. Tampoco exige la adopción de un proceso público con difusión a los ciudadanos, como parece alegarse en demanda. En definitiva, la Disposición Adicional 20ª viene a aplicar al ámbito de la Administración Pública el procedimiento ordinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos de trabajo y amortizar puestos. Ello exige, exclusivamente, la concurrencia de los requisitos de los artículos 51 y 52 del ET. Ahora bien, teniendo en cuenta que en las Administraciones Públicas concurren trabajadores que han accedido a su puesto mediante la previa superación de procesos objetivos de selección, ello exige que la extinción de estos contratos se ajusten también a principios de objetividad (con independencia de la persona del trabajador) y que se acredite no sólo la causa económica, sino también la efectiva amortización o desaparición de la plaza. Y es precisamente por este motivo, por el que la Ley 3/2012, introdujo esta previsión, dando preferencia a conservar los puestos a los que se haya accedido por los sistemas propios de la Administración Pública. Es decir, que a partir de julio de 2012 se previó ya la preferencia para permanecer en el empleo al personal laboral fijo, condición que el actor no ostenta.

Pues bien, partiendo de la cuentas del Ayuntamiento y de los datos contenidos en los presupuestos desde el año 2007 y expuestos en el Plan de Saneamiento, lo cierto es que concurre esa situación de insuficiencia económica. Y así, en 2011, se constata esa situación deficitaria iniciada ya en 2007, y que se refleja en la constante y progresiva disminución de ingresos por parte del Ayuntamiento. De forma que en tres años, éstos se reducen a la mitad. Sin embargo, no existe el mismo equilibrio o proporción entre el nivel de gastos de personal y esa disminución de ingresos en el periodo 2007 a 2010, incrementándose así la situación deficitaria. En el año 2009 se produce una situación contable ficticia por una imputación al activo de un préstamo destinado al saneamiento del remanente de tesorería. Y ello pese a que ya, el ahorro bruto del Ayuntamiento en el año 2009 era negativo, lo que impedía garantizar la devolución de los préstamos del Ayuntamiento. Establecido un Plan de Saneamiento en 2009, éste no ha sido cumplido, manteniendo el Ayuntamiento en 2010 un remanente de tesorería negativo. Ello ha motivado la adopción de un segundo plan de saneamiento, más restrictivo para el periodo 2011-2015, con una específica previsión de la reducción de los gastos de personal, debiéndose pasar de 2.802.767 en 2011 a 2.202.767 euros en 2012, para finalmente mantener la cifra de 2.002.767 euros en los ejercicios 2013 a 2015. Igualmente se estableció la previsión de mantener un resultado presupuestario positivo a partir de 2011 para ir reduciendo el remanente de tesorería en el periodo 2011 a 2015. Esta previsiones se ven dificultadas por las deudas ya

contraídas por el Ayuntamiento con la TGSS, con los proveedores y con el hecho de no haber podido participar en los ingresos del Estado. Frente a estos datos aportados por el Ayuntamiento, el actor no aporta dato objetivo alguno que permita sospechar o desvirtuar la información contable y financiera aportada por el demandado. Se limita a cuestionar la gestión del Alcalde, lo cual no puede ser analizado en este procedimiento y a negar genéricamente sin ofrecer datos alternativos y probados, que reflejen una situación económica diferente, favorable y que impida declarar justificada la amortización de su puesto. Amortización que, por otra parte, ni siquiera se ha discutido. De los datos que refleja el plan de saneamiento se desprende la importante disminución de la actividad del Departamento de Urbanismo, que tiene como consecuencia una reducción importante de los ingresos, lo que justifica la amortización de tres de los cinco puestos de Urbanismo.

En definitiva, consta acreditada la causa económica invocada por el Ayuntamiento y que justifica la extinción del contrato del actor. Lo expuesto supone declarar la procedencia del despido, sin perjuicio de condenar al Ayuntamiento, de conformidad con el artículo 123 de la LRJS, al abono de la indemnización legal (10.299,64 euros) y preaviso (1.131,00 euros).

Sexto.- Se ejercita de forma acumulada, acción de reclamación de salarios correspondiente al periodo 1-1-2012 a 26-3-2012, así como la liquidación por vacaciones. En este punto hay que partir del principio general según el cual la prueba de las obligaciones incumbe a quien reclama su cumplimiento y la de su extinción a quien la opone (artículo 217 de la vigente Ley de Enjuiciamiento Civil), lo que en el supuesto que nos ocupa, acciones de reclamación de salarios, se traduce en que al actor le basta con acreditar la existencia de la relación laboral en el periodo al que se circunscribe la reclamación y el importe de los salarios estipulados, junto con la mera alegación de no haber sido éstos satisfechos, correspondiendo al demandado la prueba del efectivo pago, o de la concurrencia de alguna circunstancia que exonere del mismo. En materia de vacaciones incumbe al demandado acreditar su disfrute para oponerse al pago.

En el presente caso, el actor, a través de las nóminas del periodo reclamado (folios 742 y siguientes) acredita el devengo de las cantidades expuestas en el hecho probado octavo. No acreditado el demandado el pago, procede la condena. En materia de vacaciones, no invocándose el disfrute o pago por el demandado procede estimar igualmente esta pretensión.

En relación a la indemnización por daños y perjuicios, vista la desestimación de la acción de nulidad por vulneración de derechos fundamentales, de la que trae causa y vista la

procedencia del despido, hay que concluir con su desestimación.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

F A L L O

1°. Que DESESTIMANDO la demanda que en materia de DESPIDO ha interpuesto D. ANTONIO DORADO BARRAGÁN contra AYUNTAMIENTO DE UMBRETE, debo declarar y declaro la procedencia de la extinción del contrato de trabajo del actor llevada a cabo el día 26-3-2012, absolviendo al demandado de los pedimentos ejercitados en su contra; y todo ello con intervención del MINISTERIO FISCAL y del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

2°. Que ESTIMANDO la demanda que en materia de RECLAMACIÓN DE CANTIDAD ha interpuesto D. ANTONIO DORADO BARRAGÁN contra el AYUNTAMIENTO DE UMBRETE, debo condenar y condeno a ésta a que abone al actor la cantidad de 10.299,64 euros de indemnización; 1.131,00 euros de preaviso; así como la cantidad de 5.792,25 euros de salarios y vacaciones, junto con el interés por mora del artículo 29.3 del ET que sólo se devengará respecto de esta última cantidad; y todo ello con intervención del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

3°. Que DESESTIMANDO la demanda que en materia de RECLAMACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS ha interpuesto D. ANTONIO DORADO BARRAGÁN contra el AYUNTAMIENTO DE UMBRETE, debo absolver y absuelvo a éste de los pedimentos ejercitados en su contra; y todo ello con intervención del MINISTERIO FISCAL.

Notifíquese esta resolución a las partes con entrega de copia, advirtiéndoseles que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, mediante escrito, comparecencia o por simple manifestación ante este Juzgado de lo Social.

Así por esta mi sentencia, de la que se unirá testimonio a los autos de su razón, lo pronuncio, mando, y firmo.

PUBLICACION: Dada y publicada ha sido la anterior sentencia por el Magistrado Juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública el día catorce de marzo de dos mil trece. Doy fe.