

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 9 DE SEVILLA

ADVA. DE LA BUHAIRA, 26. EDIFICIO NOGA, 6ª PLANTA

Tlf: 955.04.33.82 , Fax:

Procedimiento: Despido Objetivo Individual 613/2012 Negociado: 2

N.I.G.: 4109144S20120006842

De: D/Dª. MARIA MERCEDES GALAN ORTIZ

Contra: D/Dª. AYUNTAMIENTO DE UMBRETE



D/Dª. ROSA Mª ADAME BARBETA, Secretario/a del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 9 DE SEVILLA, DOY FE: Que en las actuaciones nº Despido Objetivo Individual 613/2012 en reclamación por Despido Objetivo Individual, se ha dictado resolución del siguiente tenor literal:

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

EL ILMO. SR. DON RAFAEL FERNÁNDEZ LOPEZ, MAGISTRADO-JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE SEVILLA Y SU PROVINCIA, HA PRONUNCIADO LA SIGUIENTE

SENTENCIA Nº 55/13

En la Ciudad de Sevilla, a 5 de Febrero de 2013, vistos en juicio oral y público los presentes autos, seguidos en este Juzgado bajo el número 613/12, promovidos por MARIA MERCEDES GALAN ORTIZ contra AYUNTAMIENTO DE UMBRETE, con la intervención del MINISTERIO FISCAL y del FOGASA; sobre DESPIDO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: En fecha 19.2.2012 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

SEGUNDO: Que señalados día y hora para la celebración de los actos de juicio, tuvieron éstos lugar el día 10.01.2013, al que comparecieron las partes que constan en el acta.

En trámite de alegaciones la parte demandada se opuso en los términos que se indican en el acta, alegando en síntesis que el despido fue por causas organizativas y económicas,

habiéndose desestimado ya otra demanda en el Juzgado nº 6. Se había realizado un estudio por la OPAEF de la situación económica del Ayuntamiento, habiéndose elaborado conforme al mismo un plan de actuación económica. Constan acreditadas deudas de la Seguridad Social, con retención del 100 % de la participación de ingresos del Estado, abultada deuda con proveedores y pólizas de crédito impagadas. Se exige en 2012 una reducción de 600.000 € en gastos de personal. Mostró conformidad con la categoría y antigüedad, si bien el salario habría de ser el propuesto de 54,86 € por no haberse tenido en cuenta los beneficios sociales aplicados por el Ayuntamiento. La iliquidez estaba justificada, por cuanto si bien existía un saldo en el BBVA, dicho importe no estaba disponible, al estar vinculado al pago de cuotas de la Seguridad Social conforme al acuerdo efectuado con la misma. El saldo del Banco de Santander no era suficiente al inicio de la jornada del despido, ingresándose ese mismo día una cantidad que debía atender la deuda salarial ya existente y atender a gastos ordinarios de funcionamiento. Desde agosto de 2011 solo se atendían las nóminas, y posteriormente no existieron fondos. Tras el despido se le han abonado salarios a la actora. El error en la indemnización es de mínima cuantía, y además, concurre la falta de liquidez. Se ha cumplido la información a los representantes de los trabajadores, sin que sea preceptivo el informe previo de dicha representación. En cuanto a las causas de discriminación, el derecho de permanencia lo es para el personal laboral fijo, lo que no es el caso de la actora, ya que no accedió al puesto por procedimientos de mérito y capacidad. Hay insuficiencia presupuestaria permanente. En cuanto a las manifestaciones sobre política municipal, no son valorables en este juicio, y además el mismo grupo político lleva en el poder más de 12 años. Las propuestas del comité de empresa sólo suponían medidas de aplazamiento, y no de ahorro. El despido es facultad del alcalde dando cuenta al Pleno en la primera sesión para ratificación. No es necesaria la existencia de un plan de empleo simultáneo. Se han cumplido todas las formalidades legales del procedimiento de despido. Respecto a la indemnización complementaria solicitada, no se justifica la misma.

La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando la condena conforme al suplico de la misma, añadiendo que el error en la indemnización no es excusable, dado que no es material, sino de contenido, al no haber computado un concepto retributivo. Existía un saldo en tesorería, admitiendo 11.000 €, y si bien se despidió a ocho trabajadores, se podía haber abonado al menos parte de la de la actora. Había otras cuentas bancarias, como la del BCSH, sin que se acredite su destino a otros efectos, y hay otras más, en las que había saldo. Además al día siguiente hubo entrada y salida de dinero, debiendo haberse incluido el abono de la indemnización porque debe entenderse como un gasto preferente. El presupuesto municipal se aprobó con equilibrio el mes anterior, sin que se adoptara en el mismo medida extintiva alguna, procediéndose al despido de ocho trabajadores en el plazo de un mes. No hubo insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres consecutivos. En cuanto a la causa organizativa no existe la misma, y además no se justifica en qué medida favorece la situación económica de la demandada. El criterio de menor antigüedad no se ha respetado, habiendo sido acordado el despido de forma personal por el Alcalde. En enero se le sugirió la suspensión del contrato, y al no aceptarlo se le despidió. En principio las ocho afectadas eran mujeres madres, lactantes o embarazadas, y se modificó posteriormente con varios hombres. La actora sufrió un daño psíquico con el despido que consta acreditado. En cuanto al procedimiento, el alcalde tiene

facultades para despedir, pero deben ser ratificadas por el pleno con anterioridad a la decisión, sin que se diera publicidad a la medida. La actora accedió al puesto por un proceso de selección público. No se dio cuenta a la representación de los trabajadores.

Practicándose a continuación las pruebas propuestas y admitidas, consistentes en documental, pericial y testifical.

En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado se dictase sentencia de conformidad con sus pretensiones, interesando el Ministerio Fiscal la desestimación de la pretensión de vulneración de derechos fundamentales.

TERCERO: En la tramitación de este procedimientos se han observado los plazos y demás requisitos legales, excepto el de señalamiento y para dictar sentencia, debido a la acumulación de asuntos que pesan sobre este órgano.

HECHOS PROBADOS

1º) La actora María Mercedes Galán Ortíz, mayor de edad y con DNI nº 52.263.757, venía prestando sus servicios retribuidos por orden y bajo la dependencia de la corporación demandada AYUNTAMIENTO DE UMBRETE desde el 5/04/2000, con la categoría profesional de auxiliar administrativo y un salario diario por todos los conceptos de 54,86 €, realizando funciones de gestión de personal (contrataciones y nóminas).

2º) En noviembre de 2011 el OPAEF, organismo perteneciente a la Diputación Provincial de Sevilla, elaboró un plan de saneamiento económico-financiero, que fue aprobado por el pleno del Ayuntamiento demandado en sesión del 24/11/2012, a fin de eliminar la situación financiera deficitaria del ente local, mejorar la gestión municipal y cumplir las ratios legales en cuanto a tesorería y carga financiera de acuerdo con el principio de estabilidad presupuestaria, determinándose en el capítulo correspondiente a gastos de personal la necesidad de reducción de los mismos en un 21 % respecto del año anterior, con un ahorro de 600.000 €.

En dicho informe se hizo constar como evolución de la estructura económica del Ayuntamiento demandado que el total de ingresos liquidados se ha reducido desde los 14,8 millones de euros del año 2007 a 7,5 millones en 2010, con una disminución en los gastos de 17,6 millones de euros en 2007 a 7,4 millones en 2010, correspondiendo un 43 % a gastos de personal. El resultado presupuestario del Ayuntamiento demandado fue de -2.703.947 € en 2007, de -1.357.798 en 2008, de 155.529 € en 2009 (en base a un préstamo de 3 millones de € bajo el RDL 5/2009) y de -15.892 € en 2010.

Asimismo, el remanente de Tesorería del Ayuntamiento demandado fue de -3.733.387,02 € en 2008, de -5.127.719,78 € en 2009, de -4.226.431,82 € en 2010 y de -4.253.487,62 € en 2011.

3º) A fecha de 26/03/2012 existían los siguientes saldos en las cuentas corrientes

municipales:

- BBVA: 227.822,28 €
- Caja Rural del Sur: 502,82 €
- La Caixa: 1.417,73 €
- BSCH: 53.946,51 €
- BANKIA: 883,20 €

En cuanto a la cuenta en el BBVA, el saldo de la misma obedecía a una operación de factoring de 22.3.2012 por la que el Ayuntamiento demandado cedió al BBVA el derecho de cobro del Fondo de Participación de las Entidades Locales en los tributos de la Comunidad Autónoma de Andalucía por importe de 226.924,88 €, cifra coincidente con la deuda inaplazable que la citada corporación mantenía con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Respecto a la cuenta del BSCH, si bien la misma no se encontraba restringida en la citada fecha, el ingreso producido en la misma tuvo lugar por abono por el OPAEF de la cuota correspondiente al préstamo de 3 millones de € concedido por el RDL 5/2009, de medidas extraordinarias y urgentes para facilitar a las entidades locales el saneamiento de deudas pendientes de pago con empresas y autónomos.

4º) En fecha de 26/03/2012 la empresa demandada notificó a la actora la carta de despido aportada como documental y que obra a los folios 111 a 114 de las actuaciones, que se da por reproducida en aras a la brevedad, por la que se procedía a la extinción de su contrato de trabajo por causas económicas, con efectos del día de la fecha, reconociéndosele una indemnización por el cese de 12.808,80 € y por la falta de preaviso de 800,57 €, que no obstante no fueron puestas a su disposición "por falta de liquidez".

Dicha carta fue suscrita por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento y notificada igualmente al Comité de Empresa en la misma fecha, siendo ratificado el cese por acuerdo posterior del Pleno municipal.

5º) Con posterioridad al despido el Ayuntamiento demandado procedió al abono a la actora de las nóminas de enero (1.371,24 €), parte de la de febrero (1.163,41 €) y marzo de 2012 (1.188,41 €), así como el preaviso por cuantía de 800,57 €. Por el contrario, la citada corporación no ha satisfecho a la actora las cantidades correspondiente al resto del mes de febrero (207,83 €) ni las devengadas por 7 días de vacaciones devengados y no disfrutados (319,96 €), ayuda escolar de los años 2010 y 2011 en cuantía de 161,84 € y la ayuda por prótesis de 70,98 €.

6º) La actora no ostenta ni ha ostentado la cualidad o condición de representante legal de los trabajadores.

7º) La actora interpuso reclamación previa a la vía jurisdiccional en fecha de 23/04/2012, que no consta fuera resuelta de forma expresa.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: De la prueba documental aportada al acervo probatorio del juicio por las partes, consistente en contrato de trabajo y nóminas y certificado de empresa, ha quedado suficientemente acreditada la relación laboral que mediaba entre las partes, así como las demás circunstancias de la misma consignadas en el antecedente de hechos probados, en particular la cuantía del salario percibido, que ha de ser el propuesto en la demanda de 54,86 € por no haberse tenido en cuenta los beneficios sociales aplicados por el Ayuntamiento, tal y como reconoció este último en el acto del juicio.

SEGUNDO: Impugna inicialmente la demandante la decisión extintiva del ente local por considerarla nula por discriminatoria, al entender que la elección del puesto de trabajo de la actora no ha seguido un orden reglado ni obedeció a criterios objetivos. Al respecto, cabe indicar en primer lugar que el empresario goza en principio de libertad en la elección del trabajador y del puesto a amortizar, siempre que concurren las causas legalmente exigidas, si bien dicha libertad tiene como límites la prohibición de la utilización de criterios que puedan ser considerados como discriminatorios o vulneradores de algún derecho fundamental, circunstancias que como veremos no han quedado acreditadas en el presente caso.

En primer lugar la actora alegó en su demandada que su despido obedeció a la voluntad personal del Alcalde, que habría procedido de forma arbitraria y sin respetar la competencia y procedimiento al respecto. En concreto, estima la demandante necesaria la realización del procedimiento previsto en el artículo 126.3 de la LBRL para la modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto. No obstante, como afirma la STSJ de Asturias de 20.3.2006, dicha norma *“no supone que a partir de su instauración la única forma de llevar a cabo los 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 del ET, aplicándose tanto a las Administraciones 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 en el ET, sin que sea conditio sine qua non la aprobación de un plan de empleo, pues el ordenamiento no lo exige”*. Sentado lo anterior hemos de concluir que en el presente caso el Alcalde-Presidente actuó conforme a su competencia, ejercitando la prevista en el artículo 21.h) de la LBRL, por cuanto adoptó la decisión del despido de personal laboral, dando cuenta al Pleno, que ratificó el cese de la actora, tal y como el Secretario de la corporación demandada hizo constar en el acto del juicio.

En segundo lugar, la actora aludió en su demanda a la producción de una supuesta discriminación por sexos, por cuanto inicialmente el Ayuntamiento demandado pretendía despedir solo a mujeres. No consta acreditado, por el contrario, que los despidos habidos junto con el de la demandante, en un total de ocho, hayan afectado sólo a personal femenino, y así, a los folios 128 y siguientes constan aportados algunos de los contratos de los trabajadores despedidos conjuntamente con la actora, correspondiendo uno de ellos a un hombre, Manuel González.

Por último, la demandante alegó la vulneración de su derecho a la permanencia en el puesto de trabajo y la discriminación en su concreta elección frente a otros trabajadores municipales. No obstante, la actora, que comenzó su relación laboral en el Ayuntamiento mediante la suscripción de un contrato temporal, adquirió en su día el carácter de personal indefinido no fijo, por cuanto no había accedido a su puesto de trabajo conforme al procedimiento reglamentario basado en los principios de mérito y capacidad, sino mediante un sistema de selección con publicidad restringida, conforme expuso en juicio el Secretario del ente local, por lo que su plaza no sólo pudo ser objeto de despido por razones objetivas, sino de cobertura a través del procedimiento indicado. Al respecto, la disposición adicional 2ª del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, confirmó esta doctrina al añadir la disposición adicional 20ª al ET, que estableció que *“tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior”*.

Y en cuanto a la concreta elección de la actora, se ha justificado la misma por causas organizativas, por cuanto como expuso el citado Secretario, se reorganizó la estructura municipal, desapareciendo el trabajador ALPE cedido por la Junta de Andalucía junto con la actora, al perder ésta la competencia de auxilio a aquél, siendo asumidas el resto de sus funciones por un técnico y por la encomienda de gestión efectuada a la sociedad municipal SODEUM.

TERCERO: Rechazadas en consecuencia las causas de nulidad del despido, procede analizar los motivos de improcedencia alegados en la demanda. En primer lugar imputa la actora diversos defectos formales al procedimiento de despido, siendo el primero de ellos la falta de puesta a disposición de la indemnización y el error en el cálculo de la misma.

En cuanto a la falta de pago de la referida indemnización, el artículo 53.b) del ET permite omitir el mismo como consecuencia de la situación económica de la empresa y haciéndolo constar en la carta de despido. En el presente caso, el Ayuntamiento demandado consignó expresamente al final de la carta en cuestión la imposibilidad del abono de la indemnización por falta de liquidez o de tesorería, y al respecto, la Interventora municipal acreditó dicho extremo en referencia a la fecha de efectos del despido, por cuanto si bien existía saldo suficiente en dos cuentas bancarias, la del BBVA estaba vinculada a pagos de la Seguridad Social mediante un convenio de aplazamiento, debiendo abonarse la parte inaplazable mediante un factoring con dicha entidad bancaria, habiéndose cumplimentado el convenio con la entidad gestora; y respecto a la cuenta del BSCH, el día 26-03-12 se ingresó por el OPAEF una cantidad para el pago de un préstamo bancario, si bien al ser cuenta corriente ordinaria se iban cargando otros gastos, por lo que el saldo no era disponible en base a la existencia de cuotas impagadas. En consecuencia, a la fecha de efectos del despido no existía saldo suficiente en las cuentas bancarias del Ayuntamiento demandado, por lo que con independencia del deber de abono correspondiente con posterioridad, se estima ajustada a Derecho la omisión de su pago en la citada fecha.

Por lo que hace a la cuantificación de la referida indemnización efectuada en la carta de

despido, conforme al salario que se ha estimado acreditado la misma ha de cifrarse en 13.145,12 €, frente a la suma de 12.808,80 € reconocida en la carta, por lo que ha existido un error en el cálculo de la indemnización, asumido por otra parte por el Ayuntamiento demandado en el acto de la vista al reconocer que no se habían tenido en cuenta los beneficios sociales de la actora en el cálculo del salario correspondiente. No obstante, dicha diferencia en el cálculo de la indemnización debe imputarse a error excusable, expresión legal introducida en el artículo 53 del ET por el Real-Decreto-Ley 10/2010 y que venía siendo reconocida por la jurisprudencia (STS de 19-06-03 y 24-04-00), afirmando la primera sentencia indicada *“que los datos que permiten calificar un error de consignación como excusable pueden variar de su supuesto a otro, y habrán de ser ponderados en cada caso”*, siendo un indicio de error excusable la escasa cuantía de la diferencia entre lo consignado y lo debido consignar, achacable bien a un error de cuenta bien, a la dificultad jurídica del cálculo de las indemnizaciones en supuestos en que los conceptos o elementos a computar puedan dar lugar a una discrepancia razonable. En el presente caso, si bien no se trata de un error aritmético sino de cómputo de una partida salarial, su escasa cuantía, de poco más de 300 €, obliga a considerar dicho error como excusable, por lo que no determinará el mismo la improcedencia del despido que nos ocupa.

Por último, se alegó en la demanda como defecto procedimental la falta de información a los representantes legales de los trabajadores, lo que debe ser desestimado, por cuanto consta al folio 115 de las actuaciones la notificación al Comité de Empresa de la carta de despido en el mismo día de su redacción.

CUARTO: Rechazas las alegaciones de carácter formal efectuadas contra la carta de despido, procede analizar la concurrencia de las causas alegadas en la misma, de carácter objetivo, y al efecto, la doctrina de suplicación (TSJ Madrid s. 12-9-2012) dijo, en aplicación de la causalidad determinante del despido por razones objetivas también después de la vigencia del Real Decreto Ley 10/2010 de 16-6 y de la Ley 35/2010 de 17-9, que atemperan los requisitos de tal modalidad extintiva, que *“es lo cierto que cuando una Administración Pública actúa como empleadora le resulta plenamente aplicable el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, pudiendo amortizarse la plaza si concurren los requisitos legalmente exigidos. Debiendo subrayarse que, si se prima el mantenimiento de la estructura organizativa de los Ayuntamientos a costa de hacer deficitarias las arcas municipales, no es posible que aquellos puedan disponer, a medio o largo plazo, de medios con los que atender a sus fines, que no serían otros que la prestación de servicios de carácter público a los ciudadanos, sin que quepa en consecuencia considerar viable el endeudamiento permanente de estas corporaciones...”*. Posteriormente, la ya aludida disposición adicional 2ª del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, confirmó esta doctrina al añadir una disposición adicional 20ª al ET, que estableció que *“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los*

mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas”, añadiendo a continuación, con carácter de interpretación auténtica, que “A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.”

Pues bien, en el presente caso no cabe duda de que a la vista del contenido de las pruebas practicadas existían causas económicas y organizativas para el despido de la actora, siendo el mismo adecuado y razonable en relación con las circunstancias concurrentes. Así, consta aportado a las actuaciones un informe del OPAEF, organismo perteneciente a la Diputación de Sevilla, que tras el resumen y estudio de la situación económico-financiera del Ayuntamiento demandado concluyó en la necesidad de adoptar determinadas medidas que garantizaran la viabilidad económica municipal y la prestación de los servicios públicos, destacando, entre ellas, la necesidad de proceder a reducir la plantilla existente en la actualidad, habida cuenta la imposibilidad de asumir los costes de la misma. Apoyaba dicha afirmación en la persistente situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida en el Ayuntamiento demandado al menos desde el año 2007, con cierres presupuestarios negativos y un débito en tesorería en todas las anualidades, por lo que se proponía reducir en un 20 % los costes laborales. Frente a ello, las propuestas realizadas por los representantes legales de los trabajadores no asumieron dicha exigencia, por cuanto como expuso en juicio el delegado sindical de CCOO, se propuso por el comité de empresa una reducción de jornada con una hora menos de trabajo y retrasar las pagas extras, lo que tuvo que ser rechazado por el Ayuntamiento en cuanto suponía la persistencia de la deuda que se trataba de reducir. Por último, como hemos visto, las funciones de la actora se vieron reducidas tras el cese del trabajador ALPE por parte de la Junta de Andalucía y su asunción por parte de la encomienda de gestión de una sociedad municipal, circunstancias que como causa organizativa procede añadir a la económica ya acreditada.

En definitiva, acreditándose la concurrencia de causas económicas y organizativas y la racionalidad de la medida extintiva adoptada, es claro que el despido objetivo acordado por la corporación local en este caso debe ser declarado procedente, conforme a lo dispuesto en el artículo 122.1 de la LRJS en relación con el 52.c) del E.T., con los efectos legales inherentes a dicha declaración establecidos en el art. 53.1.b) del E.T., esto es, fijando una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con el límite de doce mensualidades, que en el presente caso asciende como hemos visto a 13.145,12 €, y que obligará, conforme a lo dispuesto en el artículo 53.4 *in fine* del ET, a su pago en la cuantía correcta, al igual que respecto de la

diferencia correspondiente a la falta de preaviso, que se cifra en 22,33 €.

QUINTO: Por último y en relación con la acción de reclamación de cantidad acumulada a la de despido, procede condenar al Ayuntamiento demandado al abono a la actora del resto de la nómina del mes de febrero (207,83 €), 7 días de vacaciones devengados y no disfrutados (319,96 €), la ayuda escolar de los años 2010 y 2011 en cuantía de 161,84 € y la ayuda por prótesis de 70,98 €, desestimándose el resto de los conceptos reclamados por haber sido satisfechos con posterioridad al despido por el Ayuntamiento demandado (folios 122 y siguientes de las actuaciones).

SEXTO: No procede, por ahora, hacer expresa declaración de responsabilidad respecto del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (F.G.S.), al no constar acreditado ninguno de los supuestos en que aquélla es exigible, a tenor del artículo 33 del E.TT.

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que desestimando la demanda interpuesta por MARIA MERCEDES GALAN ORTIZ contra el AYUNTAMIENTO DE UMBRETE, con la intervención de Ministerio Fiscal y del FOGASA, en reclamación por DESPIDO OBJETIVO, debo declarar y declaro el mismo como **PROCEDENTE**, condenando a la corporación demandada al abono a la actora de las cantidades de **13.145,12 € y de 22,33 €**, en concepto de la indemnización correspondiente por el despido y de la restante por falta de preaviso respectivamente, todo ello sin realización de pronunciamiento alguno respecto del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Asimismo y en relación con la acción de reclamación de cantidad ejercitada por la demandante, procede estimar la misma parcialmente, condenándose al Ayuntamiento demandado a que satisfaga a la actora la cantidad de **760,61 €**, por los conceptos y periodos ya señalados.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y se les advierte que contra ella cabe RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal superior de Justicia de Andalucía, anunciable en el plazo de CINCO DÍAS hábiles siguientes a tal notificación, por escrito, o comparecencia o mediante simple manifestación al notificarle la presente, ante este Juzgado de lo Social.

Además, el recurrente con el escrito de interposición del recurso deberá acompañar el justificante de autoliquidación de la TASA por el ejercicio de la potestad jurisdiccional (Ley 10/2012, de 20 de noviembre); con la advertencia de que, en caso de que no se acompañase dicho justificante, el secretario judicial requerirá a la parte para que lo aporte, no dando curso al escrito de interposición del recurso hasta que tal omisión fuese subsanada, y que la falta de

presentación del justificante de autoliquidación no impedirá la aplicación de los plazos establecidos en la legislación procesal, de manera que la ausencia de subsanación de tal deficiencia, tras el requerimiento del secretario judicial, dará lugar a la preclusión del acto procesal y a la consiguiente continuación o finalización del procedimiento, según proceda.

Así, por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en única instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Lo arriba reseñado concuerda bien y fielmente con su original y para que sirva a los efectos pertinentes, expido y firmo el presente en SEVILLA, a cinco de febrero de dos mil trece.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'M' with a long, sweeping tail that curves back towards the left.