

ANTECEDENTES DE FEITO

PRIMEIRO.- O día 2 de outubro do 2017 a parte demandante presentou demanda no Decanato dos Xulgados do Partido Xudicial de Vigo. Na mesma o demandante, logo de alegar os feitos e fundamentos de dereito que tivo a ben, solicitou que se ditara sentenza na que se estimara a demanda e se declarase a nulidade ou, subsidiariamente, a improcedencia da decisión extintiva do contrato de traballo, condenado á parte demandada a que readmita ó traballador demandante despedido en iguais condicións de traballo das que mantiña, con pagamento dos salarios que deixara de percibir dende a data do despedimento ou, a opción da demandada, a facerlle pagamento dunha indemnización calculada a razón de 33 días por ano de servizo ata a data de despedimento, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e co tope cuantitativo máximo de 24 mensualidades.

SEGUNDO.- Admitida a trámite a demanda, sinalouse para os actos de conciliación e xuízo o día 4 de marzo do 2019, data na que tiveron lugar e ós que compareceu a parte demandante, quen se ratificou nas alegacións e pretensións que constan na demanda. As demandadas compareceron no acto da vista oral e se opuxeron á estimación da demanda polos motivos que constan na acta videográfica. Foi proposta e admitida a proba de declaración de testemuñas e documental. A parte demandante concluíu como tivo por convinte e o mesmo fixeron as demandadas.

TERCEIRO.- O presente procedemento foi tramitado consonte as normas aplicables.

FEITOS PROBADOS

1.- A parte demandante, dona [REDACTED], con DNI nº [REDACTED], veu prestando servizos para a demandada Fundación Axencia Intermunicipal da Enerxía de Vigo, cunha antigüidade do 05/06/2006, por causa dun contrato de traballo indefinido a tempo completo, coa categoría de Administrativa-Xefe Superior. [REDACTED] percibía un salario bruto mensual por importe de 1.264,81 euros brutos, incluído o rateo das pagas extras





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

(feitos non controvertidos, vida laboral, certificado de empresa achegadas ó procedemento).

2.- Por carta de data 22/08/2018 a Fundación Axencia Intermunicipal da Enerxía de Vigo comunicoulle á demandante, con data de efectos dese mesmo día, o seu despedimento por extinción da persoalidade da devandita Fundación. Damos aquí como reproducido o total contido da carta de despedimento, que foi achegada coa demanda, á vista da falla de controversia entre as partes verbo da súa existencia e contido (carta de despedimento achegada coa demanda).

3.- Na carta de despedimento se lle recoñeceu á demandante unha indemnización por importe de 14.969,54 euros, indemnización que lle foi abonada simultaneamente. A demandada fíxolle pagamento á demandante dunha cantidade en concepto de indemnización por falla de preaviso (carta de despedimento, documento de liquidación).

4.- Na data 05/07/2017 o Director Xerente da da Fundación demandada, que tamén foi obxecto de despedimento con data 29/09/2018, comunicou ós traballadores da Fundación demandada o inicio do procedemento para o despedimento colectivo dos traballadores. Os traballadores da Fundación nomearon a tres deles como comisión negociadora á vista de que non existían representantes dos traballadores na empresa. O período de consultas iniciouse o día 21/07/2017, comunicándose tal circunstancia á autoridade laboral. Foi entregada Memoria Explicativa, achegada no período probatorio e cuxo total contido damos aquí como reproducido á vista da súa extensión, así como as contas do ano 2016 e as provisionais do 2017. Mantivéronse reunións entre a empresa e a parte social os días 27 de xullo, 1 e 9 de agosto do 2018, dándose por finalizado na reunión do día 9 de agosto do 2018 o período de consultas. Damos aquí como reproducido o total contido das actas achegadas pola súa extensión. O período de consultas rematou sen acordo, manifestando a parte social que non estaba conforme coa existencia de causa económica que xustificara o despedimento colectivo. O Director Xerente comunicou o día 10 de agosto que estaba afectada toda a plantilla polo despedimento colectivo e que os despedimentos serían comunicados o 22 de agosto, a excepción do xerente, que foi despedido o día 29/09/2018 (documentos 1 a 40 dos achegados pola demandada Faimevi, feitos declarados probados na sentenza firme ditada polo Xulgado do Social nº 4 de Vigo no procedemento nº 852/2017).



5.- O Ministerio de Facenda comunicou o día 26/07/2016 ó Concello de Vigo que a lei 27/2013 de 27 de decembro contemplaba a disolución das entidades dependentes das entidades locais que se atopasen en situación de desequilibrio financeiro, se o plan de corrección do desequilibrio non ofrecera efectos na data 31/12/2014. Se a devandita disolución non fora levada a cabo polo Concello, entenderíanse automaticamente disoltas na data 01/12/2015. Dende dita data calquera actuación debe ir encamindada exclusivamente á liquidación do ente. Requírese ó Concello para que informe verbo da extinción (documentos 1 a 40 dos achegados pola demandada Faimevi, feitos declarados probados na sentenza firme ditada polo Xulgado do Social nº 4 de Vigo no procedemento nº 852/2017).

6.- O Concello de Vigo deu traslado á Fundación do devandito escrito para que formulara alegacións e esta contesta o 04/08/2016 que a mesma non é unha entidade dependente do Concello de Vigo. Nun correo electrónico de data 03/02/2017, contestando á solicitude de información para clasificar á Fundación demandada como dependente ou non do Concello de Vigo, esta contesta que á espera de tal clasificación, a única causa que existe para a súa disolución é a situación económica previsible a curto prazo (documentos 1 a 40 dos achegados pola demandada Faimevi, feitos declarados probados na sentenza firme ditada polo Xulgado do Social nº 4 de Vigo no procedemento nº 852/2017).

7.- Na data 17/04/2017 o Concello de Vigo notifica á Fundación na persoa do Director Xerente a clasificación da Fundación como entidade dependente do Concello de Vigo. O Concello de Vigo insta o 05/05/2017 ó Padroado da Fundación a que formalice a súa disolución. O 26/10/2017 publícase a orde pola que se ratifica polo Concello o acordo de extinción da Fundación adoptado polo seu Padroado o 29/06/2017 (documentos 1 a 40 dos achegados pola demandada Faimevi, feitos declarados probados na sentenza firme ditada polo Xulgado do Social nº 4 de Vigo no procedemento nº 852/2017).

8.- A Fundación demandada constituíuse no ano 2003 e ten por obxecto o establecemento dun programa de actuación enerxética, incentivar o uso racional da enerxía, fontes renovables nos sectores da Administración Pública e sector doméstico. A Fundación demandada está dirixida e administrada por un Padroado integrado polo Concello de Vigo, con voto de calidade do Alcalde do Concello de Vigo. Na data 03/02/2017 o Padroado estaba integrado por oito membros: dous do Concello de Vigo, dous do Consorcio da Zona





Franca, un da Universidade de Vigo e da Mancomunidade de Vigo e dous do sector privado (documentos 1 a 40 dos achegados pola demandada Faimevi, feitos declarados probados na sentenza firme ditada polo Xulgado do Social nº 4 de Vigo no procedemento nº 852/2017).



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

9.- A meirande parte dos ingresos da Fundación demandada proveñen do Concello de Vigo a través de cotas, subvencións e prestacións de servizos (documentos 1 a 40 dos achegados pola demandada Faimevi, feitos declarados probados na sentenza firme ditada polo Xulgado do Social nº 4 de Vigo no procedemento nº 852/2017).

10.- Nos exercicios do 2012 a 2016 a Fundación tivo resultados negativos do seguinte xeito: ano 2012, perdas por importe de 28.084,18; ano 2013, perdas por importe de 6.640,47 euros; ano 2014, perdas por importe de 32.297,03 euros; ano 2015, perdas por importe de 94.438,86 euros; ano 2016, perdas por importe de 77.710,24 euros. O patrimonio neto da Fundación pasou de 550.000 euros a 285.565 euros (documentos 1 a 40 dos achegados pola demandada Faimevi, feitos declarados probados na sentenza firme ditada polo Xulgado do Social nº 4 de Vigo no procedemento nº 852/2017).

11.- O demandante non ostenta nin ostentou no último ano a representación legal dos traballadores.

12.- Presentada papeleta de conciliación diante do Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación de Vigo o 13/09/2017, o acto tivo lugar o día 26 de setembro do 2017, co resultado de intentada sen efecto (certificación achegada coa demanda).

FUNDAMENTOS DE DEREITO

PRIMEIRO.- Consonte o contido do artigo 97.2 da Lei Reguladora da Xurisdición Social, os anteriores feitos probados resultan do meu exame e valoración da proba que foi practicada no acto do xuízo, conforme ás regras da sana e imparcial crítica efectuada en relación con cada un dos medios de proba e, fundamentalmente, polos feitos que non resultaron controvertidos e da proba documental achegada por ambas partes.

A testemuña que declarou no acto do xuízo resultou crible e coherente co contido da documentación achegada ó procedemento.



SEGUNDO. - A primeira precisión que debemos facer atinxe ó carácter ou no de Administración Pública da Fundación demandada, á vista das alegacións que se conteñen no feito segundo da demanda e do contido das alegacións realizadas pola defensa letrada da demandante no acto do xuízo.

Para determinarmos tal carácter debemos ter en conta que non é o mesmo o carácter de Administración Pública que o carácter de entidade inserida no sector público, comprendida no artigo 3.1.e) da Lei de Contratos do Sector Público.

Compre advertirmos que o título III do Real Decreto 1483/2012, que establece normas específicas para o procedemento de despedimento colectivo do persoal pertencente ó Sector Público, que se contén nos artigos 34 a 38, diferencia no seu artigo 34 entre as empregadoras que teñen a condición de Administración Pública (as indicadas no artigo 3.2 da Lei de Contratos do Sector Público), e aquelas outras que, malia estar inseridas no Sector Público, non teñen a consideración de Administración Pública (artigo 3.2 da Lei de Contratos do Sector Público a sensu contrario).

Para estas últimas entidades establece o artigo 34.3 do Real Decreto 1483/2012 establece que: "**3.** En los casos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que, formando 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, no tengan la consideración de Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma, se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos casos que se describen en el artículo 1, apartado 2 de este Reglamento. Asimismo, el procedimiento aplicable para los despidos colectivos en los supuestos a que se refiere este apartado será el contenido en el Título I".

O artigo 1.2 do Real Decreto citado establece que: "**2.** A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

A única especialidade que establece o artigo 34.3º do Real Decreto 1483/2012 é: “En los procedimientos contemplados en este apartado, y por lo que afecta a la documentación mencionada en el artículo 3.1 de este Reglamento, los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior deberán indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la [Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera](#), con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere”.

No presente caso, polo tanto, a Fundación, inserida no Sector Público, non forma parte da Administración Pública e o procedemento de despedimento colectivo se tramita de xeito igual ó das empresas privadas. Na memoria explicativa das causas do expediente de regulación de emprego que a Fundación entregou ós traballadores consta a mención á Lei Orgánica 2/2012 como xustificativa da extinción da Fundación por causa do desequilibrio financeiro.

TERCEIRO.- Sentado o que antecede, a pretensión da parte demandante é que o despido efectuado sexa declarado como nulo, ou subsidiariamente, improcedente, aducindo defectos formais e de fondo.

No que atinxe á declaración de nulidade por non terse seguido os trámites do despedimento colectivo e non existir un verdadeiro período de consultas e negociación entre a empresa e os traballadores, xa indicamos que a empresa debía seguir o procedemento xeral, cousa que fixo, entregando documentación explicativa ós traballadores e realizando tres reunións.

Compre termos en conta que a causa da extinción das relacións laborais non se acha estritamente na existencia de perdas (que, por outra parte, se acreditan cumpridamente) senón, consonte ós principios da Lei 2/2012 de estabilidade presupuestaria e sostenibilidade financeira, na falla de sostenibilidade financeira, isto é, a falla de capacidade para financiar compromisos de gastos presentes e futuros por falla de financiamento.



Compre termos en conta que este proceso de despedimento colectivo se enmarca dentro dun proceso de extinción da personalidade da Fundación demandada acordada polo seu Padroado. Neste senso, compre achegar aquí a argumentación inserida na sentenza do Tribunal Supremo de data 3 de decembro do 2014 que, nun suposto con identidade de razón semellante a este que nos ocupa argumenta:

“La referencia precedentemente hecha a la extinción de la FSVE nos obliga a reflexionar sobre dos extremos. El primero, genérico y relativo a la consideración de la extinción de la personalidad como causa extintiva del contrato de trabajo, tanto en su eficacia como en su operatividad. Y el segundo, sobre la concreta relación existente entre la extinción de la FSVE y el presente Procedimiento de Despido Colectivo [en adelante, PDC].

2.- La extinción de la personalidad como causa extintiva del contrato de trabajo.- Con arreglo al art. 49 ET , «1.- El contrato de trabajo se extinguirá ...g) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario ... o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley ». Y en interpretación de tal precepto es común doctrina entender que la extinción de la personalidad jurídica es comparable al fallecimiento del empresario persona física, con la que comparte su evidente eficacia extintiva, siquiera no opere de manera automática y a semejanza de la fuerza mayor requiere que se haga valer a través del correspondiente PDC.

3.- Alcance de su operatividad en la doctrina de la Sala.- Respecto de tal trámite nos hemos pronunciado en Sentencia de 26/Junio/2014 [rco 219/13], afirmando que la remisión estatutaria se complementa por la específica previsión del art. 30 RD 1483/12 [29/Octubre], relativa a que tal extinción «se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa». Con lo que -dijimos- «se efectúa una remisión completa a las reglas generales " del procedimiento de despido colectivo " establecidas en el referido RD 1483/2012, en lo relativo al "Objeto del procedimiento " (art.1), a la " Iniciación del procedimiento " (arts. 2 a 6, en donde se establece -con distinción según la causa sea económica o sea técnica, organizativa o productiva- la documentación que debe acompañarse), al " Desarrollo del periodo de consultas " (arts. 7 a 11), -con referencia específica a las " Medidas sociales de acompañamiento " (art. 8) y al " Plan de





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

recolocación externa " (art. 9)-, y a la " Finalización del procedimiento " (arts. 12 a 15)»; normativa que entendimos aplicable «con las lógicas adaptaciones oportunas».

4.- Interpretación y desarrollo de esa doctrina.- Está claro que con este planteamiento la Sala pretende excluir que bajo el manto protector de la que en principio puede ser una legítima causa para poner fin al contrato de trabajo [en concreto, la extinción de la personalidad], la persona jurídica pueda excluir -con evidente fraude o abuso del derecho- las consecuencias legales que realmente habrían de corresponder a decisiones extintivas que formalmente se amparan en la referida causa [extinción de la personalidad], pero que en el fondo obedecen a intereses que no deben gozar de la misma protección normativa, de manera que con tal proceder se incurra en el referido fraude de Ley o en el abuso del Derecho. Sería precisamente el supuesto de la disolución de la sociedad acordada por la Junta General de accionistas [art. 368 LSC] sin que mediase más motivación que la exclusiva voluntad societaria, y la denuncia del contrato en sociedades personalistas [art. 224 Cdc], supuesto en el que la válida extinción colectiva de los contratos que pudiese pretenderse no vendría automáticamente determinada por la previa desaparición jurídica de la sociedad, pese a dicción legal [art. 49.1.g) ET], sino que esa eficaz finalización contractual requeriría necesariamente la concurrencia - acreditada en forma- de alguna de las causas previstas en el art. 51 ET .

Ahora bien, los restantes supuestos de la extinción de la personalidad jurídica -particularmente de personas jurídicas no societarias- se basan en causas legales en principio tan alejadas de las razones del art. 51 ET , que llevan a considerar: a) de un lado, que -ontológicamente hablando- si tal causa legal se viese a su vez precisada de otra causa ajena a los supuestos que reglamentariamente la integran [la causa subordinada], con ello vendría a desmentirse la cualidad causal que la norma atribuye a la primera; o lo que es lo mismo, si se proclama por Ley que la extinción de la personalidad jurídica es causa extintiva del contrato de trabajo de sus empleados [así lo sostiene taxativamente el art. 49.1.g) ET], una elemental lógica impone que para validar tal extinción no pueda ser exigible -salvo supuestos abusivos o fraudulentos, como el ya referido- que aparte de la concurrencia de las que por Ley comportan la extinción de la personalidad jurídica, sea igualmente necesaria la existencia de otras causas ajenas que también para la norma son determinantes de la válida extinción contractual [más en concreto, las tan referidas del art. 51 ET]; b) en similar orden de ideas, si tales «causas» comportan por Ley la



obligatoria extinción de la personalidad jurídica [art. 31 Ley de Fundaciones : «[l]a fundación se extinguirá»; art. 363 LSC: «[l]a sociedad de capital deberá disolverse...»; art. 221 Cdc: «Las compañías, de cualquier clase que sean, se disolverán totalmente...»; art. 222 Cdc: «Las compañías colectivas y comanditarias se disolverán, además...»] y en consecuencia también por ley se impone el subsiguiente cese de la actividad empresarial desarrollada, una elemental lógica lleva a entender que el despido de los trabajadores no puede verse necesitado -por regla general- de causa suplementaria alguna, y bastará para la validez de tal despido -como expresamente dispone el art-. 49.1.g) ET - la desaparición de la personalidad jurídica; y c) pero este planteamiento no significa que haya de excluirse el control judicial sobre la validez de la extinción de la personalidad jurídica, antes bien en sede de los Tribunales puede -y debe- apreciarse que en la génesis de las «causas legales» de la obligada extinción de la personalidad pudiera haber concurrido fraude de ley o uso abusivo del derecho, en términos tales que por sí solas aquellas causas -así viciadas- no puedan entenderse justificativas del despido colectivo, supuesto en el cual la decisión de extinguir los contratos de trabajo habría de declararse nula o no ajustada a derecho [art. 124.11 LRJS], a menos que simultáneamente se invocasen y acreditasen razones económicas, productivas u organizativas en los términos que describe el art. 51 ET .

5.- Precedentes de tal criterio.- En último término no parece estar de más recordar que la Sala cuenta con varios precedentes en los que apreció fraude de Ley en torno a la extinción de la personalidad jurídica como causa del despido de los trabajadores, precisamente -además- en el ámbito del sector público. Así, en la precitada sentencia de 26/Junio/2014 [rco 219/13] se declaró la nulidad de la extinción acordada, porque la causa que se invocaba -extinción de la personalidad jurídica- estaba preordenada a «eludir que el personal de la plantilla de la APDCM pasase a prestar sus servicios, sin solución de continuidad, al Órgano administrativo que asumiese las competencias ... que venía llevando a cabo» aquélla. Y también llegamos a la misma conclusión en las numerosas ocasiones - dieciocho hasta la fecha- en que resolvimos los despidos colectivos efectuado por los diversos Consorcios de UTEDLT, si bien en estos casos en mecanismo fue inverso, por haberse acudido a un PDC basado en causas económicas antes de que se produjese la extinción de su personalidad jurídica, previamente acordada por disposición legal, para evitar precisamente que se produjese la subrogación de su personal por los organismos que legalmente iban a asumir las competencias de aquéllos, tanto en





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

aplicación de la previsión general establecida en el art. 44 ET cuanto de la expresa sucesión que al efecto declaraba la normativa que había acordado precisamente su extinción (SSTS -Pleno de la Sala- 17/02/14 -rco 142/13 -; ... 23/09/14 -rco 309/13 -).

SÉPTIMO.- 1.- Extinción de la personalidad en las Fundaciones.- En concreto, ciñéndonos al caso de las personas jurídicas no societarias y más particularmente a las Fundaciones, hemos de señalar que el art. 33 de la LF [Ley 50/2002, de 26/Diciembre] contempla diversas causas de extinción que en principio no guardan vínculo alguno con las tan referidas del art. 51 ET [plazo previsto; realización o imposibilidad del fin fundacional; fusión; causa estatutaria; y causa legal], y tal evento extintivo se produce -según los casos- de pleno derecho, por acuerdo del Patronato o por resolución judicial motivada [art. 32], pero siempre con la obligada consecuencia de apertura del procedimiento de liquidación [art. 33]. Supuestos los legales que -salvo el tan indicado fraude en la génesis de las causas- por justificar la extinción de la personalidad y determinar el cese de toda actividad, ofrecen también cobertura legal a la extinción de los contratos de trabajo, sin necesidad de acudir -a su vez- a las causas económicas, técnicas u organizativas del art. 51 ET , únicamente exigibles -insistimos- si hubiese mediado conducta fraudulenta o abusiva en la terminación de la personalidad.

2- Incidencia de la extinción de la FSVE en el debatido PDC.- Sobre este último punto cumple indicar, en primer término que la causa de extinción que se alega en el PDC ofrece innegable dualidad, porque si bien se hace referencia expresa -como vimos en el FJ Primero.1- a causa económica, en concreto la ausencia de dotación presupuestaria para 2013, sin embargo se invoca ligándola indefectiblemente a la extinción de la Fundación. Así, aunque en un primer párrafo se presenta tal extinción de la FSVE como causa determinante de la ausencia de dotación presupuestaria [«consecuencia de lo anterior ...»], muy diversamente en el párrafo siguiente es la falta de dotación la que «supone la obligación de adoptar las medidas necesarias, y que pasan necesariamente por extinguir o liquidar la propia FSVE ante la imposibilidad de realización de su fin fundacional ».

Exposición de una dualidad causal -la de la Memoria- que resulta harto comprensible, porque si bien en un orden temporal es innegable la secuencia extinción de la FSVE y consiguiente ausencia de dotación en los inmediatos Presupuestos de la Generalitat, en términos de estricta causalidad la motivación económica es la que determina precisamente la extinción de la Fundación -tras la decisión de



la Generalitat- y la consiguiente ausencia de toda dotación presupuestaria para un ente inexistente. A la par que no habiéndose obtenido -a la fecha de finalización del PDC- la necesaria ratificación del Patronato [art. 32.2 LF], ello justifica que no se hiciese especial hincapié en la desaparición de la personalidad jurídica; aunque ha de destacarse que ésta -la ratificación- es materia que la recurrente ni tan siquiera llega a plantear en su demanda, puesto que lo que denuncia al respecto -motivo segundo- es que en la extinción no se hubiese seguido el procedimiento aplicable, el establecido por la Ley de Fundaciones de la Comunidad Valenciana [Ley 8/1998, de 9/Diciembre].

Por ello, aunque se prescinda de considerar que la imposibilidad de «la realización del fin fundacional» integra -no hay que olvidarlo- motivo legal de extinción de la Fundación [art. 31 Ley 50/2002] y que ésta a su vez es causa legal de la extinción de los contratos de trabajo [art. 49.1.g) ET], en todo caso rechazamos que la desaparición de la entidad [autorizada por el Consell en Acuerdo de 03/08/12; y dispuesta por el Patronato en 26/09/12, acordando incluso la composición de la Comisión Liquidadora] haya de tener un papel secundario en el presente PDC, pues sería exagerado formalismo -como dijimos más arriba- desligar una y otra causa, para llegar a la conclusión de que la alegada falta de dotación no fue oficial sino hasta días después de la notificación colectiva de la extinción de los contratos y que hasta entonces sólo era la previsión de un Proyecto de Ley. Antes al contrario, su importancia la evidencia el incontestable hecho de que mal podía dotarse presupuestariamente a una entidad ya extinguida [precisamente en obligada ejecución de mandatos legales]”.

Xa que logo, a causa do despedimento colectivo aparece como acreditada da documentación achegada e se realizou unha verdadeira negociación na que se lles puxo de relevo ós traballadores a dificultade, e mesmo impedimento, que supuña o feito de integrarse no sector público (aínda non se Administración Pública) e que a meirande parte dos patróns da Fundación o foran pertencentes ó Sector Público, para establecer outras indemnizacións que as previstas legalmente.

A conclusión é que non se aprecia causa de nulidade no procedemento de despedimento colectivo e se ten como probada a concorrencia dos motivos de fondo de xustifican o mesmo.

CUARTO.- No que atinxe á solicitude de cualificación do despedimento como improcedente por motivos formais, o artigo 53 do Estatuto dos Traballadores, na redacción dada pola Lei





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZIA

35/2010, establece cales deben ser os requisitos formáis que se deben cumprir para proceder á extinción do contrato de traballo por causas obxectivas, establecendo o seu número 1 que: "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."

A primeira das esixencias formáis consiste na comunicación escrita ó traballador expresando a causa do despedimento, expresión que, tal como interpreta a xurisprudencia, debe conter os elementos suficientes para que o traballador poida exercer con garantías o dereito a reclamar e oporse ós devanditos elementos e, polo tanto, á decisión da empresa. Como establecen as sentenzas da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña de 6 de xuño de 2001 e 18 de abril de 2002, acollendo a xurisprudencia do Tribunal Supremo, "la "ratio" del precepto es semejante a la información que, también con suficiente plenitud, debe facilitarse al trabajador en caso de despido disciplinario; información que si cabe ha de ser aún más plena, pues en este último tipo de despidos, el trabajador ya conoce las imputaciones, en cuanto supuesto autor de los hechos, lo que no acaece en la extinción por causas objetivas, en principio, desconocidas por el trabajador en cuanto ínsitas en el ámbito funcional de la empresa y ajenas a su quehacer, por lo que esta exigencia de comunicación escrita al trabajador que contenga expresión suficiente de las causas que justifican la decisión empresarial, debe ser cumplida por el empleador incluyendo en dicha notificación los datos y elementos fácticos necesarios para que el despido conozca suficientemente las razones esgrimidas para la amortización de su puesto de trabajo y pueda preparar adecuadamente su defensa y oposición a los argumentos de la empresa, no bastando para ello la mera repetición del tenor literal del art 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, o la simple y genérica alusión a las dificultades económicas que pudiere atravesar la empresa".

O requisito que vimos de analizar cúmprese neste caso porque na comunicación se lle proporciona á traballadora información dabondo para xustificar a causa de despedimento e para que poida valorar a concorrencia de tales causas.

"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 inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades."

O Tribunal Supremo, en procedemento de unificación de doutrina pronunciouse en reiteradas ocasións verbo do senso e alcance da expresión empregada polo lexislador no apartado b) do número 1 do artigo 53 do Estatuto dos Traballadores "poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio", considerando que o mandato legal só pode entenderse cumprido se, no mesmo acto no que o traballador se sabe despedido, sen solución de continuidade, se que precise de ningún outro trámite complementario, dispón efectivamente do importe dos cartos a que ascende a indemnización que a Lei lle recoñece.

Continúa o precepto citado indicado que, cando a decisión extintiva se baseara no artigo 52 c) do Estatuto dos Traballadores, alegando causas económicas, e, como consecuencia de tal causa económica, non se puidera por a disposición do traballador a indemnización que lle correspondera, o empresario, facéndoo constar na comunicación escrita, poderá deixar de facelo, sen prexuízo do dereito do traballador de esixir de aquel o seu pagamento cando teña efectividade a decisión extintiva.

No presente caso, este requisito foi cumprido.

"c) concesión de un plazo de preaviso de quince días."

Da proba practicada consta que non se avisou previamente á demandante da decisión extintiva co prazo previsto na norma pero que se lle indemniza a falla de preaviso.

A conclusión é que a demanda debe ser desestimada.

QUINTO.- Contra a presente resolución cabe interpor recurso de suplicación (tal como establece o artigo 191.3 a) da Lei Reguladora da Xurisdicción Social), do que se advertirá ás partes.

DAQUELA

XULGO

DESESTIMO a demanda presentada por [REDACTED] [REDACTED] contra Fundación Axencia Intermunicipal da Enerxía de Vigo e o Concello de Vigo, ós que ABSOLVO das pretensións formuladas contra deles.





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

Notifíquese a presente resolución ás partes, facéndolles saber que contra a mesma poderán interpoñer recurso de suplicación ante a Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, que deberán preparar neste Xulgado do Social dentro do prazo de cinco días a contar desde o seguinte ao de notificación da presente sentenza, consonte o previsto nos artigos 190 e seguintes da vixente Lei Reguladora da Xurisdición Social, segundo o establecido na Disposición transitoria segunda do mesmo texto legal, debendo, si fose a empresa condenada quen recorre, presentar resguardo acreditativo de ingresar o importe da condena na conta de Depósitos e consignaciones co nº 3628-0000-65-0428/2012 que ten aberta este órgano xudicial no Banco Banesto, oficina sita en Rúa Coruña, 36 desta Cidade, así como de efectuar o depósito de 300 euros na mesma conta corrente a que anteriormente fíxose alusión, determinando a non achega dos indicados resgardos a non admisión a trámite do recurso, podendo substituírse a consignación en metálico polo aseguramento mediante aval solidario de duración indefinida e pagadeiro a primeiro requirimento emitido por entidade de crédito.

Así, por esta a miña Sentenza, pronúncioo, mando e asino.

Asinado por: COUSELO BARRIO, ALEJANDRO
Data e hora: 18/03/2019 13:55:44

