

Resumen

Se interpone por los actores demanda frente al Instituto Catalán del Suelo en impugnación de extinción de contrato. El Juzgado estima la excepción de falta de legitimación pasiva del Departamento de Territorio y Sostenibilidad de la Generalidad de Cataluña y declara la nulidad del despido de los demandantes, pues a tenor de lo establecido en los arts. 13,4 y 22 del VI Convenio Colectivo Único el personal laboral de la Generalidad, 20,5 y 55 del EBEP y 64,1.4 ET, se puede colegir que INCASOL de la misma forma que debió actuar para contratar a los demandantes y al resto de los trabajadores dependientes del mismo, aplicando sistemas objetivos que permitieran la selección de los más idóneos para desarrollar las funciones asignadas a sus puestos de trabajo de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, también debió hacerlo, pero a la inversa, para seleccionar a quienes por los motivos expuestos en las cartas de despido debiera extinguir sus contratos de trabajo, evaluando su desempeño, su conducta profesional, su rendimiento y el logro de resultados mediante sistemas de evaluación que se deberían de adecuar, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad e imparcialidad; sin embargo, esta selección y evaluación, a pesar de ser obligadas de acuerdo con la normativa citada, no las llevó a cabo, ni aplicó por tanto los principios de igualdad, mérito y capacidad, pues la única razón manifestada al respecto en el juicio por su Director para justificar que fueron precisamente los demandantes y no otros los despedidos, fue el criterio de la prescindibilidad, a todas luces ambiguo, infundado e inconsistente para justificar que la decisión extintiva recayera precisamente sobre ellos. Por tanto, constatada que la actuación extintiva del INCASOL adoleció de tales carencias respecto a la selección de los trabajadores sobre los que recayó, es decir, sobre los demandantes, siendo que la plantilla del mismo se eleva a varios cientos de empleados, cabe tacharla de arbitraria, y como tal, en virtud de la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos que se garantiza en el art. 9,3 CE y del principio general de nulidad de los actos contrarios a las normas imperativas y prohibitivas que se contiene en el art. 6,3 CC, debe ser declarada nula, y, por ello, nulos han de ser los despidos de los demandantes. Y entrando a valorar también, con el mismo carácter subsidiario con el que lo plantean los demandantes, la posibilidad de que dicho demandado pueda llevar a cabo extinciones de contratos por vía del art. 52.c) ET, es decir, por las causas objetivas de carácter económico y productivo referidas en las cartas de despido, la conclusión a que se llega es también negativa, pues dichos despidos se han de declarar improcedentes con las consecuencias derivadas del tal declaración.

NORMATIVA ESTUDIADA

- Ley 7/2007 de 12 abril 2007. Estatuto Básico del Empleado Público
- art.20.5 , art.55
- RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
- art.1.2 , art.52.c , art.64.1
- CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española
- art.9.3
- RD de 24 julio 1889. Código Civil
- art.6.3

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	2
FUNDAMENTOS DE DERECHO	5
FALLO	14

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO

EMPRESA Y EMPRESARIO

- Determinación de la empresa o empresario
 - Las administraciones como empresarios
 - Grupos de empresas
 - Supuestos de no apreciación

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- Por causas objetivas
 - Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc.
 - Procedimiento y efectos

FICHA TÉCNICA

Favorable a: Trabajador; Desfavorable a: Empresa/Empresario

Procedimiento:Primera Instancia

Legislación

Aplica art.20.5, art.55 de Ley 7/2007 de 12 abril 2007. Estatuto Básico del Empleado Público

Aplica art.1.2, art.52.c, art.64.1 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Aplica art.9.3 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Aplica art.6.3 de RD de 24 julio 1889. Código Civil

Cita Ley 36/2011 de 10 octubre 2011. Ley reguladora de la jurisdicción social

Cita D 109/2011 de 11 enero 2011

Cita D Ley 3/2010 de 29 mayo 2010. Medidas urgentes de contención del gasto y en materia fiscal para la reducción del déficit público

Cita Ley 25/2009 de 23 diciembre 2009. Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2010

Cita Ley 10/1996 de 27 diciembre 1996

Cita art.97.2, art.122.1, art.122.3 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.1 de Ley 4/1985 de 29 marzo 1985

Cita art.38, art.103.1, art.103.3, art.149.1 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Correspondió a este Juzgado por turno de reparto la demanda promovida por los demandantes y presentada en el registro del Decanato el 19-5- 11, en la que después de exponer los hechos que estimaron pertinentes a su derecho solicitaron se dictara sentencia en los términos interesados en el suplico de la misma.

Segundo.- Después de varias suspensiones del juicio, todas ellas por motivos justificados, se convocó de nuevo a las partes para su celebración que tuvo lugar el día señalado, compareciendo todas ellas con asistencia letrada, a excepción del FOGASA que no lo hizo no obstante su citación en forma. Inmediatamente antes de la celebración del mismo el demandante Gregorio desistió de la demanda frente al DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT de la GENERALITAT DE CATALUNYA y al mismo tiempo llegó a un acuerdo conciliatorio con el INCASÒL, dándose ambos con el mismo por recíprocamente saldados y finiquitados por toda clase de conceptos. Abierto el juicio para ventilar el contencioso entre las demás partes, en trámite de alegaciones los actores se afirmaron y ratificaron en su demanda, si bien todos ellos desistieron de la causa de nulidad expuesta en el apartado primero del hecho cuarto de la misma, y los demandantes Sofía y Ezequiel desistieron, además, de la pretensión expuesta en el hecho octavo de la misma, referida a la nulidad de su despido por discriminación relacionada con la circunstancia de tener ambos un hijo con discapacidad. Los demandados se opusieron a las pretensiones de la demanda por los motivos que expusieron y constan en el acta registrada. A continuación se practicaron las pruebas propuestas y admitidas, con el resultado que obra en autos. En conclusiones todas ellas mantuvieron sus puntos de vista y solicitaron sentencia de conformidad con sus respectivas pretensiones.

Tercero.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo las relativas a plazos, que no han podido cumplirse debido al elevado número de asuntos que se tramitan simultáneamente en el Juzgado y a la creciente complejidad de algunos de ellos, como el presente, en el que además se añade la extraordinaria voluminosidad de la prueba documental aportada por las partes, que ha exigido más tiempo para su examen y, en definitiva, para su resolución, teniendo en cuenta al mismo tiempo la necesidad de atender la tramitación y resolución de otros asuntos del Juzgado.

1º) Los demandantes acreditan prestación de servicios para el INCASÒL con las circunstancias profesionales de antigüedad, categoría y salario que indican para cada uno de ellos en la demanda, que se dan aquí por reproducidas, a excepción de Marta cuya antigüedad real es desde el 9-7-07 en lugar de la que se indica en ella. (Resulta de la valoración conjunta de la demanda, del documento obrante al folio 526 y de las posiciones mantenidas por los demandantes y el INCASÒL en el juicio).

2º) El 22-3-11 el INCASÒL les notificó a todos ellos el despido por causas objetivas, con efectos desde la misma fecha, por medio de las cartas que obran a los folios 100 a 199, cuyos contenidos se dan aquí por reproducidos en su integridad. (Resulta de los referidos documentos y de las posiciones mantenidas por las indicadas partes, coincidentes al respecto).

3º) Junto con las cartas de despido el INCASÒL puso a disposición de cada uno de los demandantes las cantidades correspondientes a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, y al salario de los 15 días de preaviso que se indican en cada una de ellas, que los actores hicieron efectivas. Las cantidades correspondientes a dicha indemnización fueron las siguientes:

Belen 13.053,24

Argimiro 45.286,35

Josefa 4.865,94

Sofía 7.646,92

Ezequiel 8.293,09

Leonardo 22.184,37
Secundino 19.429,04
Debora 16.104,30
Marta 7.298,81
Miguel Ángel 52.761,29
Alexis 30.839'90
Eduardo 40.604,65
Jacobo 15.742,64
Bernarda 6.891,26
Jacinta 31.314,77
Serafin 19.157,36
Pedro Antonio 42.237,21
Nemesio 3.493,61
Coral 6.595,79

(Resulta de las propias cartas de despido y de las posiciones mantenidas por el INCASÒL y por los demandantes).

4º) Los actores formularon el día 15-4-11 ante el DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT de la GENERALITAT DE CATALUNYA reclamación previa administrativa a la vía jurisdiccional social contra los despidos, que no fue resuelta de forma expresa. (La interposición de la reclamación resulta del documento obrante a los folios 200-235, y la falta de resolución expresa es un hecho pacífico entre las partes).

5º) Después de haber sido despedidos por el INCASÒL, los siguientes demandantes empezaron a prestar servicios para otras empresas en las fechas que para cada uno se indica, sin que conste su cese en ellas:

Belen el 16-05-11 (folio 506)
Sofía el 27-07-11 (folio 512)
Secundino el 01-07-11 (folio 519)
Debora el 10-06-11 (folio 524)

(Resulta de los documentos obrantes a los referidos folios).

6º) El INCASÒL se creó por la Ley 4/1980, siendo modificado su estatuto por la Ley 4/2000 de Medidas fiscales y administrativas. Son de resaltar de la citada norma creadora, por su relevante relación con el objeto del pleito, los siguientes preceptos:

A) el art.1, que dispone lo siguiente:

" 1. El Instituto Catalán del Suelo es una entidad de derecho público de la Generalidad, sometida al régimen establecido en el artículo 1.b), 1º, de la Ley 4/1985, de 29 de marzo, del Estatuto de la empresa pública catalana EDL 1985/8164 , y el artículo 4.2 del Decreto Legislativo 9/1994, de 13 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Finanzas Públicas de Cataluña, que ajusta su actividad al derecho privado y al derecho público en los supuestos que se prevén en la presente Ley.

2. El Instituto Catalán del Suelo queda adscrito al Departamento de Política Territorial y Obras Públicas, que ejerce el control de eficacia de su actividad.

3. El Instituto Catalán del Suelo debe promover las actuaciones necesarias, tanto en el aspecto organizativo como en el funcional, a fin de permitir una utilización del suelo de acuerdo con el interés general y para impedir la especulación y favorecer la efectividad del derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.

4. El Instituto Catalán del Suelo, como instrumento de política de suelo y de vivienda, es la administración urbanística actuante, mediante la cual la Generalidad ejerce sus competencias de ejecución del planeamiento, de acuerdo con la presente Ley y con la legislación urbanística vigente.

5. El objetivo del Instituto Catalán del Suelo es la promoción de suelo urbanizado, el fomento de la vivienda y la gestión de equipamientos públicos, con la finalidad de atender necesidades colectivas, remodelaciones urbanas, creación de espacios libres y zonas verdes, dotaciones y equipamientos ";

B) el art. 2, que en lo que aquí importa, dispone lo siguiente:

" El Instituto Catalán del Suelo gozará de personalidad jurídica propia, autonomía administrativa y económica y plena capacidad de obrar con los instrumentos de Derecho público y de Derecho privado propios de su naturaleza, para el cumplimiento de sus finalidades, de acuerdo con la presente Ley y con la legislación general sobre las entidades autónomas que le sea aplicable. (...) ";

C) el art. 3, en el que se detallan las funciones del mismo, que se dan aquí por reproducidas;

D) el art. 11.1, en el que se establece:

" La hacienda del Instituto estará integrada por los recursos siguientes:

(...)

c) La asignación que se fije en el presupuesto del Estado o directamente en el de la Generalidad para cumplimiento de los fines del Instituto.

(...)

g) Cualesquiera otros recursos no previstos en los apartados anteriores que puedan serle atribuidos por disposición legal o reglamentaria".

(Resulta de citada normativa).

7º) El INCASÒL rige las relaciones laborales con sus empleados, además de por la legislación laboral ordinaria, por la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por el VI convenio colectivo único de ámbito de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, publicado en el DOGC de 24-5-06. (Es un hecho pacífico entre las partes, que resulta de sus propias posiciones, reflejadas entre otros, por lo que se refiere a la entidad demandada, en el documento obrante al folio 2961. Resulta también de los arts. 2.1 de la citada Ley del EBEP y 2 del citado convenio colectivo).

8º) En las cuentas del INCASÒL de los últimos tres años se reflejan los siguientes resultados:

200820092010

Ingresos x ventas 55.174.357'9365.851.409'8958.529.454'09

(suelo, viviendas y locales)

Además, los ingresos por alquileres y servicios han sido los siguientes:

200820092010

Ingresos x alquileres 16.555.736'6116.996.129'8723.844.591'65

Ingresos x servicios 8.700.162'1611.164.683'3554.171.892'17

Lo que arroja los siguientes datos en el capítulo " importe neto de la cifra de negocios " del apartado " Operaciones continuadas " del epígrafe " Ingresos y gastos " :

200820092010

cifras totales de negocio: 80.430.256'7094.012.223'11136.545.937'91

(Resulta de la valoración conjunta de las propias cartas de despido, del informe pericial del Sr. Eutimio obrante a los folios 445-484, concretamente folios 455 y 480 y de los informes de auditoría de los años 2009 y 2010 en que se hallan los folios 3450-vto. y 3522-vto. respectivamente).

9º) La plantilla del INCASÒL en los últimos años ha sido la siguiente:

años plantilla

2007461

2008499

2009480

2010473

(Resulta de la valoración conjunta del VILE obrante a los folios 355-371, del informe pericial del Sr. Luis Francisco obrante a los folios 493-495, concretamente folio 495, de los documentos obrantes a los folios 581 a 955 y del acta 01/2011 de la sesión del Consejo de Administración del INCASOL de 14 3- 2011 obrante a los folios 1177 1192, concretamente folio 1189).

10º) El importe aproximado del coste laboral anual para el INCASÒL de los 20 demandantes es de entre 800.000 y 900.000 Eur.. (Resulta de la valoración conjunta del referido informe pericial del Sr. Eutimio, concretamente folio 459, y de las manifestaciones del testigo Sr. Dionisio, Jefe del Departamento Económico y Financiero del INCASÒL, presentado en el juicio por éste mismo, ambos prácticamente coincidentes al respecto).

11º) La Generalitat mantiene una deuda con el INCASÒL por importe de 338.240.000 Eur. por activos adquiridos por éste para otros Departaments de la Generalitat, de los que corresponden 239.840.000 Eur. a ejercicios anteriores y 98.400.000 Eur. a los ejercicios 2011 2014. (Resulta de la valoración conjunta del citado informe pericial del Sr. Eutimio, concretamente folio 463, y de la citada acta 01/2011 de la sesión del Consejo de Administración del INCASOL de 14 3-2011 obrante a los folios 1177-1192, concretamente folios 1184 y 1187).

12º) En la mencionada acta de la sesión 01/2011 del Consejo de Administración del INCASOL celebrada el 14 3-2011 constan, entre otros extremos, los siguientes:

"(...) L'Hble. Senyor Conseller diu (...) "el que està clar es que no es farà res per encàrrec de la Generalitat, sense que es doti de finançament".

(...)

4.- DONAR COMPLIMENT AL DECRET 109/2011, D'11 DE GENER I A LA INSTRUCCIÓ 1/2011, DE 8 DE FEBRER.

El Sr. Silvio (Director del INCASÒL) explica als vocals del Consell els continguts del Decret 109/2011, d'11 de gener i el de la Instrucció 1/2011, de 8 de febrer.

El consell, després de la seva deliberació, ACORDA:

UNIC.- AUTORITZAR AL DIRECTOR de l'Institut Català del Sòl per acordar l'extinció dels contractes laborals de 23 efectius del personal (un 5%) per causes econòmiques i productives, d'acord amb l'Informe tècnic-jurídic emès per José Ramón i Justa de l'empresa PricewaterhouseCoopers Tax&Legal Services, S.L. ", sin que nada de lo que consta en dicha acta y no ha sido aquí transcrito contradiga ni cambie el sentido de lo que se ha dejado consignado.

(Resulta de la citada acta obrante a los folios 1177-1192, concretamente folios 1190-vto. y 1191-vto., y del documento obrante al folio 2960).

13º) El art. 9 del Decreto 109/2011, de 11 de enero EDL 2011/172 (publicado en el DOGC de 13-1-11), por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2010 mientras no sean vigentes los del 2011, establece, en relación con el capítulo de gastos de personal, lo siguiente:

" Medidas específicas en materia de gastos de personal.

A partir del 1 de enero de 2011 y durante el período de prórroga presupuestaria:

a) No se podrán reponer los efectivos de personal que hayan causado baja por jubilación, defunción o cualquier otra forma de extinción definitiva de la relación laboral, salvo el personal docente del departamento competente en materia de educación y del personal sanitario del Instituto Catalán de la Salud, en que se mantiene la actual tasa de reposición del 50%.

b) No se podrá nombrar nuevo personal interino ni contratar personal laboral para cubrir plazas vacantes o puestos de refuerzo, salvo los casos permitidos por las tasas de reposición previstas en el apartado a).

c) Quedan excluidos de las limitaciones establecidas en los apartados anteriores los puestos de personal alto cargo y los puestos de programas financiados con recursos externos afectados.

d) El Gobierno, a propuesta del Departamento afectado y con el informe favorable del Departament de Governació i Relacions Institucionals y del Departament d'Economia i Coneixement, puede modificar las limitaciones establecidas en los apartados anteriores ".

(Resulta del referido DOGC de 13-1-11).

14º) El 8-2-2011 se dictó por la Direcció General de la Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals y por la Intervenció General del Departament d'Economia i Coneixement la Instrucció 1/2011 para la aplicación de las medidas específicas en materia de personal previstas en el Decreto 109/2011, de 11 de enero EDL 2011/172 , por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el año 2010 mientras no sean vigentes los del 2011, obrante a los folios 3890-3894, cuyo texto se da aquí por reproducido en su integridad. Son de destacar de la misma los siguientes apartados:

" 2. Limitación de la tasa de reposición de efectivos.

2.1 En ninguno de los departamentos y entidades mencionadas en el apartado 1, excepto el personal docente y sanitario, se podrán reponer los efectivos de personal que hayan causado baja por jubilación, defunción o cualquier otra forma de extinción definitiva de la relación laboral (en el caso de personal funcionario por renuncia y pérdida de la condición de funcionario por cualquier causa y, en el caso del personal laboral, por despido y finalización de contrato de duración determinada, entre otras).

Los puestos de trabajo que queden vacantes no pueden ser ocupados de nuevo y serán amortizados. Excepcionalmente y por necesidades de los servicios debidamente justificadas se podrá amortizar un puesto de trabajo diferente que esté presupuestado, previa autorización de la Secretaria d'Administració i Funció Pública.

(...)

6. Entidades del Sector Público.

6.1 Por lo que hace al resto de entidades del sector público incluidas en el ámbito de aplicación del título III de la Ley 25/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el año 2010 EDL 2009/287646 , dado que el seguimiento del cumplimiento de lo que dispone el artículo 9 del Decreto es de difícil verificación, será preciso que éstas comuniquen a la Secretaria d'Administració i Funció Pública que a fecha 30 de junio de 2011 han reducido el gasto de personal en un 6% y en un 5% la de efectivos de personal ".

(Resulta del referido documento).

15º) El 1-3-11 se dictó por el Govern de la Generalitat de Catalunya un acuerdo por el que se tomó conocimiento de la referida Instrucció 1/2011, en cuyo apartado 1º) se dispuso lo siguiente:

" Las entidades del sector público de la Administración de la Generalitat no incluidas en el apartado 1.2 de la Instrucció conjunta de la Secretaria d'Administració i Funció Pública y la Intervenció General nº 1/2011 para la aplicación de las medidas específicas en materia de personal previstas en el Decreto 109/2011, de 11 de enero EDL 2011/172 , por el cual se establecen los criterios de aplicación de la prórroga de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2010 mientras no sean vigentes del 2011, han de reducir a fecha 30 de junio de 2011 el gasto de personal en un 6% del presupuesto inicial prorrogado, una vez incorporadas las medidas establecidas en el Decreto Ley 3/2010, de 29 de mayo EDL 2010/70842 , y en un 5% la de los efectivos de personal ".

(Resulta de la valoración conjunta de los documentos obrantes a los folios 3719-3730, concretamente 3722, y 3731-3732).

16º) No se ha excluido del presupuesto del INCASÒL el importe correspondiente al coste laboral de los demandantes. (Resulta del interrogatorio del Director General de dicha entidad demandada).

17º) No consta que los demandantes ostentaran en el momento del despido, ni tampoco con anterioridad, cargo alguno de representación legal o sindical.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los hechos declarados probados resultan de la valoración conjunta de todas las pruebas practicadas, y especialmente de aquellos elementos de convicción a que se ha hecho expresa referencia en cada uno de ellos. (art. 97.2 de la LPL EDL 1995/13689).

Segundo.- Los demandantes pretenden con carácter principal que se declare la nulidad de los despidos de que han sido objeto y se condene solidariamente en sus consecuencias al DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT de la GENERALITAT DE CATALUNYA y al INCASÒL. Con carácter subsidiario solicitan se declare la improcedencia de los mismos, con la misma consecuencia condenatoria solidaria de dichos demandados a la readmisión y al pago de los salarios de tramitación, sin opción por sustituir la readmisión por el pago de la indemnización. Y con carácter subsidiario de segundo grado solicitan también la declaración de improcedencia de los despidos con la misma consecuencia condenatoria solidaria de los demandados a la readmisión, aunque con la opción de poder sustituir ésta por el pago de la indemnización de 45 días de salario por año de trabajo, con abono de los salarios de tramitación en cualquiera de los casos.

Por su parte los referidos demandados, únicos comparecientes ya que el FOGASA, también demandado, no compareció al juicio, se opusieron a las pretensiones de los actores. El DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT de la GENERALITAT DE CATALUNYA alegando la excepción de falta de legitimación pasiva, que basó en el hecho de no haber sido nunca parte en la relación laboral de los demandantes, ni haber despedido a los mismos. Y el INCASÒL alegando, en síntesis, que concurren las causas objetivas de carácter económico y productivo alegadas en las cartas de despido.

Los demandantes alegaron en la demanda e insistieron en el juicio en la responsabilidad solidaria del DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT de la GENERALITAT DE CATALUNYA y del INCASÒL en la medida en que -a su entender- ambos conforman un grupo de empresas, " el grupo de empresas de la Generalitat " dijeron, que como tal es su auténtico empleador. A la vista, pues, de los términos en que las partes dejaron planteada esta cuestión de la responsabilidad solidaria del referido Departament, la existencia del grupo de empresas, o -para decirlo con mayor precisión- del tipo del grupo de empresas, y la excepción de falta de legitimación pasiva del mismo son cuestiones que están íntimamente unidas, de tal forma que no acreditándose, como en realidad no se ha acreditado, que la relación laboral de los demandantes esté formalmente concertada con este órgano de la Administración sino con el INCASÒL, si no existiera el grupo de empresas jurídicamente relevante, a los efectos que aquí importan, para extender la responsabilidad pretendida por los actores, forzosamente habría que estimar la excepción de falta de legitimación pasiva del Departament demandado.

Tercero.- En general en lo referente a este particular extremo de la responsabilidad solidaria cuando se pretende la misma frente a demandados no intervinientes formalmente en la relación contractual discutida, la doctrina del levantamiento del velo -creada por la jurisprudencia, y muy particularmente la social- ha sido un recurso eficaz para identificar quién es realmente la persona del empresario (individual o societario), buscando y mirando más allá de la forma (del velo) con que aparentemente pueda presentarse, teniendo en cuenta que el art. 1 del ET EDL 1995/13475 identifica la relación laboral como aquella prestación de servicios que, entre otras condiciones, se desarrolla " por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona ", considerando además empresarios a quienes " reciban " dicha prestación.

En los supuestos de grupos de empresas, que es el argumento esgrimido por los demandantes para que se declare la responsabilidad solidaria del DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT como se ha dicho, a efectos laborales y a falta de una regulación legal específica la jurisprudencia ha venido exigiendo, para que la vinculación entre ellas trascienda al ámbito de las relaciones jurídico-laborales provocando responsabilidades solidarias, la concurrencia de determinadas circunstancias, por lo general alguna o algunas de las siguientes, sin perjuicio de la valoración de cada caso concreto: confusión de patrimonios sociales, confusión de plantillas, funcionamiento unitario bajo una misma y única dirección, control de una sobre todas las del grupo, apariencia de unidad empresarial y utilización abusiva, a efectos laborales, de la personalidad jurídica independiente de cada una de ellas buscando una dispersión o elusión de responsabilidades laborales. Baste citar al respecto las SSTs de 6-5-81, 4-3-85, 8-10-87, 7-12-87, 8-6-89, 24-7-89, 30-1-90, 3-5-90, 19-11-90, 30-6-91, 30-6-93, 29-10-97, 26 1 98, 18-5-98, 4-4-02 y 20-1-03, entre otras.

En la citada STS de 4 4 2002 (rec. 3045/2001) se dijo: " Esta Sala, desde 1990, viene manteniendo una línea uniforme y clara en orden a la exigencia de los elementos y requisitos que se han de cumplir para que la existencia de un grupo de empresas produzca consecuencias relevantes en relación con los contratos de trabajo y las responsabilidades laborales de las diferentes empresas que lo componen; siendo la consecuencia más destacable a este respecto la que supone la extensión de la responsabilidad solidaria a todas esas empresas que integran el grupo. Las sentencias que han consolidado esta doctrina son fundamentalmente las de 30 de enero, y 9 de mayo de 1990, 30 de junio de 1993, 26 de enero de 1998, 21 de diciembre del 2000, 26 de septiembre el 2001 y 23 de enero del 2002, entre otras. El contenido de la doctrina que se mantiene en estas sentencias queda perfectamente reflejado en lo que expresa la citada sentencia de 26 de enero de 1998, en la que se manifiesta: "El grupo de empresas, a efectos laborales, ha sido una creación jurisprudencial en una doctrina que no siempre siguió una línea uniforme, pero que hoy se encuentra sistematizada en la Jurisprudencia de esta Sala. Así ya se afirmó que " no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales " (Sentencias de 30 de enero, 9 de mayo de 1.990 y 30 de junio de 1.993). No puede olvidarse que, como señala la sentencia de 30 de junio de 1.993, "los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como persona jurídicas independientes que son". La dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad. Ese dato será determinante de la existencia del Grupo empresarial. No de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas. Como dicho queda, para lograr tal efecto, hace falta un plus, un elemento adicional, que la Jurisprudencia de esta Sala ha residenciado en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: 1.- Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo (SS de 6 de mayo de 1.981 y 8

de octubre de 1.987). 2.- Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo(SS. 4 de marzo de 1.985 y 7 de diciembre de 1.987). 3.- Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales(SS. 11 de diciembre de 1.985, 3 de marzo de 1987, 8 de junio de 1.988, 12 de julio de 1.988 y 1 de julio de 1.989). 4. Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección(SS. de 19 de noviembre de 1.990 y 30 de junio de 1.993). Y todo ello teniendo en cuenta que "salvo supuestos especiales, los fenómenos de circulación del trabajador dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de empresas; práctica de lícita apariencia, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador, con aplicación analógica del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 "(SS. de 26 de noviembre de 1.990 y 30 de junio de 1.993 que, expresamente, la invoca) ". El resaltado en negrita es de este juzgador.

En la también citada STS de 20-1-03 (rec. 1524/2002) se insistió en la misma línea doctrinal en los siguientes términos: " Tal y como se afirma en nuestra sentencia de 26 de enero de 1998 (recurso 2365/1997), «El grupo de empresas, a efectos laborales, ha sido una creación jurisprudencial en una doctrina que no siempre siguió una línea uniforme, pero que hoy se encuentra sistematizada en la Jurisprudencia de esta Sala. Así ya se afirmó que «no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales»(Sentencias de 30 de enero (, 9 de mayo de 1990) y 30 de junio de 1993)). No puede olvidarse que, como señala la sentencia de 30 de junio de 1993, «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como persona jurídicas independientes que son». La dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad. Ese dato será determinante de la existencia del Grupo empresarial. No de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas. Como dicho queda, para lograr tal efecto, hace falta un plus, un elemento adicional, que la Jurisprudencia de esta Sala ha residenciado en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: 1) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo (SS. de 6 de mayo de 1981) y 8 de octubre de 1987)). 2) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo(SS. 4 de marzo de 1985) y 7 de diciembre de 1987)). 3) Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales(SS. 11 de diciembre de 1985 (, 3 de marzo de 1987 (, 8 de junio de 1988 (, 12 de julio de 1988) y 1 de julio de 1989). 4) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección(SS. de 19 de noviembre de 1990) y 30 de junio de 1993) ". El resaltado en negrita es también de este juzgador.

Pues bien, aun en el supuesto de que pudiera admitirse que entre los demandados DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT e INCASÒL existiera un grupo de empresas porque concurriera el requisito de dirección unitaria, ello por sí sólo no es suficiente para extender al primero la responsabilidad que pudiera alcanzar al segundo, pues no concurre ninguna otra circunstancia que permita establecer la existencia de un grupo patológico, que es lo verdaderamente relevante a los efectos que aquí se discuten. Como se insiste en la referida doctrina, el dato de la dirección unitaria sería determinante de la existencia del grupo empresarial, pero no, a falta de otros elementos necesarios, de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas.

Es cierto que existe una indiscutible dependencia administrativa y política del INCASÒL con relación al DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT, como no podía ser de otra forma dado que se trata, el primero, de una entidad de derecho público y, el segundo, de un órgano ejecutivo de la Administración Pública de la Generalitat de Catalunya que marca las pautas políticas de la misma, y por lo tanto la actuaciones de aquél en lo que esté abierto a la discrecionalidad propia de la Administración, y también como órgano político ejecutivo al que aquél está adscrito y que es el que debe ejercer el control de eficacia de su actividad, según dispone el art. 1.2 de la Ley 4/1980 de creación del propio INCASÒL. Pero de estas dependencia y adscripción, ni aún teniendo en cuenta las consecuencias de orden funcional y de otro tipo inherentes a las mismas, no se puede deducir sin más que ambos integren o conformen un grupo de empresas patológico, ni siquiera en el ámbito laboral, que sería lo relevante para establecer la responsabilidad solidaria, dado que -se insiste- no concurren ninguno de los otros elementos a que hace referencia la doctrina jurisprudencial citada. De aquí que no existiendo tal grupo patológico y no habiendo intervenido formalmente el DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT en la relación laboral de los actores, deba estimarse la excepción de falta de legitimación pasiva del mismo, pues, como se ha dicho antes, ni fue parte en la relación laboral de los demandantes ni fue quien los despidió.

Cuarto.- Entrando en el fondo del asunto los demandantes pretenden, como se ha dicho, con carácter principal la nulidad de sus despidos. Y ello, en síntesis, porque a su criterio los demandados han vulnerado requisitos formales relevantes en la decisión extintiva de amortizar sus contratos de trabajo por causas objetivas, basando esta pretensión, como dejaron expuesto en la demanda e insistieron en el juicio, en los arts. 13.4 y 22 del VI convenio colectivo único del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, 20.5 y 55 del Estatuto Básico del Empleado Público y 64.1.4 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 .

Para dar respuesta a esta pretensión resulta necesario examinar los citados preceptos, unos de carácter convencional y otros de carácter normativo.

I.- El art. 13 del citado convenio colectivo dispone lo siguiente:

" Artículo 13. Organización del trabajo.

13.1 La organización del trabajo es facultad de la Administración y su aplicación concreta corresponde a los/las titulares de los mandos de las diferentes unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por este Convenio, sin perjuicio del derecho de representación colectiva regulado en el Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 .

13.2 Los organismos de la Administración, por motivos de reconversión de sus unidades o cambio de personalidad jurídica, deben elaborar una memoria justificativa respecto a las previsiones y medidas que repercuten en la estructura administrativa y los puestos de

trabajo. En estos casos, y con el fin de garantizar en cualquier caso el mantenimiento de la relación laboral con el trabajador/ra, se puede proceder a la redistribución de efectivos. Las formas de la redistribución pueden consistir en :

a) Traslados forzosos derivados de cambios de adscripción de puestos entre unidades, departamentales o interdepartamentales. En estos casos se ha de procurar facilitar la vacante más próxima a la residencia del trabajador/ra.

b) Concursos de cambio de destino limitados al personal fijo del ámbito afectado. Los puestos obtenidos mediante redistribución se deben entender como provisión definitiva.

c) Supresión de puestos ocupados que se declaren para amortizar, cuando resten vacantes.

13.3 Como medidas instrumentales de ayuda a la redistribución, se pueden establecer planes específicos de formación y capacitación profesional dirigidos al personal afectado por esta reasignación.

El tiempo de asistencia a los cursos de capacitación y a cualquier plan de formación específico previsto en la memoria de reconversión o reestructuración se considera trabajo efectivo a todos los efectos.

13.4 Los departamentos sujetos a una reconversión o una reestructuración de sus unidades que comporte la aplicación de las medidas estipuladas en el párrafo segundo, o de cualquier modificación en la relación laboral con el trabajador/ra, deben dar a los representantes de los trabajadores/ras información justificativa de las medidas aplicables, de la configuración de la nueva estructura de los puestos de trabajo de las garantías y estabilidad de los trabajadores/ras en su relación laboral con la Generalitat de Catalunya ".

II.- El art. 22 del mismo convenio, en lo que aquí importa, dispone:

" (...)

2. Nuevo acceso y sistema de selección.

La finalidad de la selección es hacer que el personal seleccionado sea el más idóneo para desarrollar las funciones asignadas a la categoría profesional y/o especialidad del puesto de trabajo ofrecido en el marco de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad en el acceso a la función pública ".

III.- Por otra parte el art. 20 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007) establece, en lo que también aquí importa, lo siguiente:

" La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

(...)

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo ".

IV.- Y el art. 55 del mismo EBEP, primer precepto del " Capítulo I, Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio ", del " Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio ", establece, en desarrollo de lo dispuesto en el art. 103.3 de la CE EDL 1978/3879 , lo siguiente:

" Principios rectores.

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación :

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección ".

V.- Debe añadirse, además, que la misma CE establece en su art. 9.3 lo siguiente:

" La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos ".

VI.- Y cabe citar, por fin, que el art. 6.3 del Código Civil EDL 1889/1 contiene, además de una norma de aplicación directa a las actuaciones de los particulares, un principio general sobre la eficacia de las normas jurídicas que, como tal principio es aplicable a todo

el ordenamiento jurídico, en virtud del cual " Los actos contrarios a las normas imperativas y prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención ".

Del conjunto de toda la citada normativa se pueden colegir, en el caso que se enjuicia, los siguientes extremos:

A) Que los departamentos administrativos de la Generalitat sujetos a una reestructuración de sus unidades que comporte cualquier modificación en la relación laboral con los trabajadores deben dar a los representantes de éstos información justificativa de las medidas aplicables y de la configuración de la nueva estructura de los puestos de trabajo.

Pues bien, con motivo de los despidos acordados por el INCASÒL que aquí se enjuician éste ha llevado a cabo una reestructuración de sus departamentos, al menos de aquellos en los que prestaban servicios los actores, al redistribuir entre otros trabajadores las tareas que realizaban aquéllos, según se puso de manifiesto en el juicio, que ha implicado no sólo una modificación sino la extinción de sus contratos de trabajo, sin haber dado a los representantes de los mismos, es decir de todos los trabajadores, información justificativa de dichas extinciones, ni tampoco de la configuración de la nueva estructura de los puestos de trabajo, siendo que estaba obligado a hacerlo.

B) El INCASÒL de la misma forma que debió actuar para contratar a los demandantes, y al resto de los trabajadores dependientes del mismo, aplicando sistemas objetivos que permitieran la selección de los más idóneos para desarrollar las funciones asignadas a sus puestos de trabajo de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, también debió hacerlo, pero a la inversa, para seleccionar a quienes por los motivos expuestos en las cartas de despido debiera extinguir sus contratos de trabajo, evaluando su desempeño, su conducta profesional, su rendimiento y el logro de resultados mediante sistemas de evaluación que se deberían adecuar, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad e imparcialidad.

Sin embargo esta selección y evaluación, a pesar de ser obligadas de acuerdo con la normativa citada, no las llevó a cabo, ni aplicó por tanto los principios de igualdad, mérito y capacidad, pues la única razón manifestada al respecto en el juicio por su Director en la prueba de su interrogatorio para justificar por qué fueron precisamente los demandantes y no otros los despedidos fue el criterio de la " prescindibilidad ", a todas luces ambiguo, infundado e inconsistente para justificar que la decisión extintiva recayera -se insiste- precisamente sobre ellos.

C) Constatada que la actuación extintiva del INCASÒL adoleció de tales carencias respecto a la selección de los trabajadores sobre los que recayó, es decir sobre los demandantes, siendo que la plantilla del mismo se eleva a varios cientos de empleados (según resulta del VILE obrante a los folios 355-371, del informe pericial aportado por el demandado, folios 493-495, concretamente folio 495, y del acta 01/2011 de la sesión del Consejo de Administración del INCASOL de 14-3-2011, folios 1177-1192, concretamente folio 1189), cabe tacharla de arbitraria, y como tal, en virtud de la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos que " se garantiza " en el art. 9.3 de la CE EDL 1978/3879 y del principio general de nulidad de los actos contrarios a las normas imperativas y prohibitivas que se contiene en el art. 6.3 del Código Civil EDL 1889/1, debe ser considerada nula. Ello implica que deban declararse nulos los despidos de los demandantes, con las consecuencias legales inherentes, es decir la readmisión inmediata de los mismos y el pago de los salarios de tramitación desde la fecha en que tuvo lugar su despido, 22-3-11, hasta la fecha en que se produzca la readmisión regular, con las demás consecuencias que se detallarán en la parte dispositiva de esta resolución en orden al reintegro por los demandantes al INCASÒL de la indemnización percibida por el despido objetivo.

No obstante, en cuanto a los demandantes que se mencionan en el hecho probado quinto, teniendo en cuenta que con posterioridad al despido empezaron a trabajar para otras empresas en la fecha que allí se indican, sin que conste hayan cesado en las mismas, sus salarios de tramitación alcanzarán sólo desde la misma fecha del despido, 22-3-11, hasta aquella en que cada uno de ellos inició esa nueva relación laboral.

Quinto.- Entrando a valorar también, con el mismo carácter subsidiario con el que lo plantean los demandantes (es decir, para el supuesto de que prosperara, en cuanto a la petición principal del suplico de la demanda, el recurso de suplicación que puede interponer el INCASÒL contra esta sentencia, y con la finalidad de que en tal caso la petición subsidiaria de declaración de la improcedencia de los despidos con readmisión forzosa, sin opción por la indemnización, no quedara sin juzgar en la instancia), la posibilidad de que dicho demandado pueda llevar a cabo extinciones de contratos por vía del art. 52,c) del ET EDL 1995/13475, es decir por las causas objetivas de carácter económico y productivo referidas en las cartas de despido, la conclusión a que se llega es también negativa. Y ello por las razones que seguidamente se exponen.

Se parte de la premisa cierta e incuestionable de que el INCASÒL es, de acuerdo con la Ley 4/1980 creadora del mismo, una entidad de derecho público de la Generalidad que debe promover las actuaciones necesarias, tanto en el aspecto organizativo como en el funcional, a fin de permitir una utilización del suelo de acuerdo con el interés general y para impedir la especulación y favorecer la efectividad del derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada; y que como instrumento de política de suelo y de vivienda, es la administración urbanística mediante la cual la Generalidad ejerce sus competencias de ejecución del planeamiento, siendo su objetivo la promoción de suelo urbanizado, el fomento de la vivienda y la gestión de equipamientos públicos, con la finalidad de atender necesidades colectivas, remodelaciones urbanas, creación de espacios libres y zonas verdes, dotaciones y equipamiento. Así resulta -se insiste- del art. 1 de la Ley 4/1980.

Partiendo de estas premisas se ha de convenir que su finalidad no es concurrir en el mercado como si de un competidor más se tratara que pueda regir su actuación por los mismos principios y objetivos que una sociedad privada, es decir con la finalidad de obtener beneficios y rentabilidad económica. Antes al contrario, de acuerdo con la referida norma creadora su finalidad está orientada a satisfacer intereses generales de la sociedad en relación con algo de tanto interés social como es el suelo y la vivienda, " digna y adecuada", la remodelación de zonas urbanas, la creación de espacios libres y zonas verdes, dotaciones y equipamientos. Se trata por tanto de una entidad de la Administración Pública, a la que se le atribuye una finalidad indiscutiblemente social. Por todo ello sus resultados no puedan medirse ni valorarse con los mismos parámetros finalistas de beneficios (o pérdidas) inherentes a las sociedades capitalistas

privadas y con las mismas consecuencias que el ordenamiento jurídico prevé para éstas, sino en los términos que resultan de su propia identidad como ente público se insiste de nuevo- orientado a la gestión del interés social general en lo relacionado con el suelo, la vivienda y los equipamientos públicos y las políticas que impidan o dificulten la especulación que la dinámica del mercado genera con harta frecuencia en este campo. En consecuencia los resultados de su actividad -se vuelve a insistir- no se pueden medir exclusivamente con parámetros de beneficios o pérdidas, sino en relación con su actividad y funciones y, de acuerdo con su presupuesto, en términos de superávit o déficit presupuestario, que deberá ser aplicado, en el primer caso, a la finalidad prevista en sus normas reguladoras o de acuerdo con los criterios políticos de quien rija la Administración Pública en cada momento hasta donde legalmente alcance su capacidad discrecional, y, en el segundo, deberá ser compensado mediante las asignaciones que establece la propia norma reguladora (art. 11.1,c) de la Ley 4/1980 : " Laasignación que se fije en el presupuesto... de la Generalitat para el cumplimiento de los fines del Instituto ") o mediante las asignaciones establecidas también con los criterios políticos de quien rija en cada momento la misma Administración (art. 11.1, g) de la misma Ley : " Cualesquiera otros recursos no previstos en los apartados anteriores que puedan ser atribuidos por disposición legal o reglamentaria ").

Cabe añadir que la corrección de las desviaciones de ingresos y gastos en el ámbito de las Administraciones Públicas, y por lo tanto también del INCASÒL, debe efectuarse en el marco de la disciplina presupuestaria, lo cual no es asimilable al resultado de la cuenta de explotación de una entidad mercantil. Y a este particular respecto no puede pasar desapercibido que la Generalitat mantiene una deuda con el INCASÒL, según ha quedado probado, por el importe nada desdeñable de 338.240.000 Eur. precisamente por activos adquiridos por éste para otros Departaments de la Generalitat y que ésta no ha reintegrado al presupuesto del mismo. Es significativo al respecto, como ha quedado acreditado, que en la sesión 01/2011 del Consejo de Administración del INCASÒL celebrada el 14 3-2011 el mismo Hble. Senyor Conseller del Departament de Política Territorial i Obres Públiques dijera que "el que està clar es que no es farà rés per encàrrec de la Generalitat, sense que es doti de finançament" (hecho probado 12º), lo que quiere decir, parece que indiscutiblemente, que en ocasiones anteriores se había hecho algo por encargo de la Generalitat sin dotación de financiación, en concreto al menos por alcance de los referidos 338.240.000 Eur..

Sexto.- En este mismo orden de cosas se comparte y se hace propio en esta resolución el informe elaborado el 3-2-10 por la Dirección General de Trabajo " Sobre la aplicación de medidas de suspensión de la relación laboral autorizadas en virtud de expediente de regulación de empleo al personal de las Administraciones Públicas " (obrante a los folios 3709-3716) en el que entre otros extremos se dice:

" Aplicabilidad de los expedientes de crisis al personal al servicio de las Administraciones Públicas. Por más que el Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 sea una norma netamente laboral en cuanto que regula los diversos aspectos del contrato de trabajo y en lo que aquí nos interesa, las circunstancias en que el mismo puede ser suspendido, con las consecuencias inherentes a dicho fenómeno (cesación temporal de las obligación de trabajar por el trabajador y de retribuir el trabajo, por el empresario), lo cierto es que la finalidad de la medida de suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 afecta o se dirige de manera principal, por no decir única, al empleador a quien corresponde la iniciativa única de su aplicación, en el entendimiento de que se trata de una posibilidad o facultad que el ordenamiento le brinda para superar una situación problemática y crítica. Importa destacar esta circunstancia por cuanto el modo de estar y actuar por parte del empleador en y ante la sociedad y los ciudadanos es muy distinto en función de la naturaleza propia del mismo. Así, la empresa en un sentido amplio, en cuanto conjunto organizado de medios para producir bienes y servicios que se lanzan al mercado para su comercialización, se rige por el principio de libertad empresarial (artículo 38 CE EDL 1978/3879) y por el derecho privado y su finalidad es la da la obtención del beneficio económico. Puede hacer todo aquello que la Ley no le prohíbe de cara a obtener sus fines y está expuesta al riesgo y ventura de sus inversiones y de su propia existencia. En contraposición, la Administración Pública, tal y como señala el artículo 103.1 de la CE EDL 1978/3879 "sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho". Las Administraciones Públicas tienen una actuación estrictamente reglada y únicamente pueden hacer aquello que la Ley y el Derecho les permiten.

De lo indicado se desprende que si bien la Administración Pública en general y la Administración local en particular pueden disponer de empleados públicos ligados con un vínculo laboral según los criterios que marca el Estatuto del Empleado Público, ello no significa que la Administración Pública esté expuesta a los riesgos de las empresas y que su actuación en cuanto empleador en la relación laboral deba ser, por tanto, exactamente igual a la de cualquier otro empleador que no tenga la condición de Administración Pública.

En primer lugar mientras que las empresas rigen su actuación por la lógica de la iniciativa propia y la libertad de empresa, las Administraciones Públicas se han de dedicar de modo exclusivo a servir con objetividad los intereses generales, lo cual se materializa mediante la prestación de los servicios públicos incardinados dentro de su esfera competencial de acuerdo con la Ley; mientras que la empresa se desenvuelve conforme a las leyes del Derecho privado y del mercado en general, en concurrencia y competencia con otras empresas, la Administración Pública debe sujetarse al derecho público y no queda afectada por las leyes del mercado ni de la competencia; mientras que las empresas desarrollan su iniciativa mediante la inversión y el beneficio (o la pérdida) y por tanto se encuentran expuestas a los riesgos inherentes a ello incluso su propia existencia depende de su éxito, las Administraciones Públicas no sufren riesgos empresariales de ningún tipo precisamente por el carácter reglado de su proceder y por la circunstancia de que atienen su proceder de modo escrupuloso al Presupuesto de que deben disponer; y, finalmente, mientras que en las empresas existe o puede establecerse una relación entre el coste social que supone cada trabajador a la empresa y el ingreso que para el empleador representa la aportación en forma de trabajo del mismo, y que tiene su reflejo en el resultado de explotación, lo que permite, por cierto, valorar la pertinencia de acordar medidas de regulación de empleo incluso de manera diferenciada, por puesto de trabajo (cuando el coste de cada trabajador es superior a la valoración económica del trabajo que el mismo aporta a la entidad, según técnicas de contabilidad analítica),

en las Administraciones Públicas no hay tal relación ni puede establecerse, por cuanto la actividad que la Administración desempeña no se vende en el mercado, sino que se financia mediante los tributos.

Todas estas diferencias hacen ver que, aún cuando tanto las empresas como las Administraciones Públicas pueden aparecer como sujetos empleadores en una relación laboral, las peculiaridades propias que presenta la Administración Pública en cuanto empleador impide que la dinámica del contrato de trabajo en que ésta participa puede equipararse sin más a la propia de la empresa privada en general, pues hay matices importantes que impiden a la Administración Pública recurrir a mecanismos que la ley reserva, aún cuando esto no se diga expresamente, a las empresas en el sentido estrictamente mercantil del término ".

Todas estas diferencias a que se hace mención en dicho informe ponen de manifiesto la distinta consideración que debe merecer, por una parte, el resultado de la cuenta de explotación como consecuencia de su actividad productiva orientada a conseguir un beneficio y por lo tanto un reparto de dividendos entre los socios, pero con el riesgo contrario también de poder incurrir en pérdidas, en el caso de las empresas privadas, y, por otra, el equilibrio presupuestario como consecuencia de la gestión de su actividad y funciones orientadas a satisfacer intereses generales de carácter social, de acuerdo con su presupuesto, con la posibilidad no obstante de incurrir en superávit o en déficit, debiendo ser integrado en el primer caso en el propio tesoro público y en el segundo ser cubierto mediante dotaciones presupuestarias, en el caso de las entidades o Administraciones Públicas, lo que justifica que no puedan tener la misma posibilidad de actuación legal respecto a las medidas que afecten a la reducción de plantilla éstas que aquéllas.

Cabe añadir, además, que la doctrina de los Tribunales laborales ya ha declarado que resulta difícil la admisión de la causa económica para fundamentar el despido objetivo de entes dependientes de las Administraciones Públicas -a diferencia de lo que sucede en otros supuestos del mismo artículo 52 ET EDL 1995/13475 , como es el caso de su apartado e)-, y ello debido a la ausencia de finalidad lucrativa y de obtención de beneficios inherente a dichas Administraciones. Así, la STSJ de Catalunya de 13-07-99 (AS 1999\ 2880) razona que "... Esta Sala ha tenido ocasión de poner de manifiesto en la Sentencia de 15 de febrero de 1999, la dificultad que entraña admitir la posibilidad de que un organismo de la Administración Pública pueda acudir a esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, pues qué duda cabe que una norma de este tipo se ha dictado pensando exclusivamente en las empresas que actúan en el mercado teniendo como finalidad exclusiva la obtención de beneficios con el desarrollo de su actividad mercantil. No es esta la finalidad de los organismos públicos, sino la de prestar servicios a los ciudadanos, gestionando aquellas actividades e intereses de carácter público de la comunidad que tengan atribuidas por ley o que estimen adecuado asumir en función de sus propias competencias (...)

En este contexto, es de muy difícil encaje una previsión legal como la contenida en los arts. 51 y 52,c) ET, cuya finalidad no es otra que la de mantener la actividad de la empresa y, con ello, el empleo existente en la misma, articulando un mecanismo que permita al empresario la resolución de determinados contratos de trabajo para de esta forma superar la situación económica negativa que hace peligrar la propia existencia de la empresa, o aquellas dificultades que impidan su buen funcionamiento "ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda" y que a la larga podrían perjudicar igualmente el sostenimiento y viabilidad de la actividad empresarial ".

Se puede citar en esta misma línea la STSJ Catalunya de 09-03-99 (núm. 4834/1998.), así como la STSJ de Andalucía de 16-07-08 (AS 2009\ 1032). La misma STSJ Catalunya de 13-07-99 insiste en el hecho de que para determinar la calificación de la procedencia del despido objetivo se debe entrar a valorar si la amortización de un concreto puesto de trabajo contribuye de forma real y eficaz a superar supuestas dificultades presupuestarias de un organismo público. A este particular respecto ya se ha dicho -porque así quedó acreditado- que el coste anual laboral de los 20 demandantes es de unos 800.000 a 900.000 Eur., cuando la Generalitat tiene contraída con el INCASÒL una deuda que se eleva a 338.240.000 Eur. sin que se haya hecho referencia alguna, ni la más mínima, (ni en las cartas de despido ni en el juicio) a ninguna medida o previsión adoptada -ni antes ni ahora- por éste orientada a satisfacerla.

En este mismo sentido se puede citar también la sentencia del TSJ de la Comunidad de Valencia de 12-12-97 (rec. 3776/1996), que en un asunto en el que se ventilaba el despido por causas objetivas de tipo económico en un organismo público, se dijo: " Entiende la recurrente que si las Administraciones Públicas deben someterse a la normativa laboral, la medida adoptada por el Ayuntamiento, con base en el precepto que se invoca como infringido (se trataba del art. 52,c) del ET EDL 1995/13475), deviene en una obligación legal, no pudiendo excluirse de forma automática, como lo hace la sentencia recurrida, la aplicación del artículo 52,c) a la actuación de una Administración Pública. El motivo no puede prosperar, no sólo por cuanto la demandada se ha limitado a acreditar un endeudamiento sin dar cuenta del valor de sus activos y de su situación crediticia como se indica en la sentencia recurrida, circunstancia que podría determinar por sí sola la desestimación del motivo, sino por cuanto exigiendo el precepto la existencia de una situación económica negativa de la empresa dicha causa de extinción será siempre difícilmente predicable de las Entidades Públicas, que por carecer de ánimo de lucro y estar destinadas a la prestación de servicios públicos, no pueden por definición encontrarse en dicha situación, ya que su endeudamiento obedecerá a su propia finalidad como entidad pública, siendo buscado de propósito en la mayoría de los casos para mejorar los servicios que constituyen su finalidad, sin que por ello su situación económica pueda perjudicar la supervivencia del Ente Público, por lo que el motivo económico alegado debe ser desestimado ".

Y cabe citar también en este mismo sentido las recientes sentencias del Juzgado de lo Social num. 11 de los de Barcelona de 10-6-11, autos 261/2011, en los que fue parte el SERVEI METEOROLÒGIC DE CATALUNYA, y del Juzgado de lo Social num. 9 también de Barcelona de 30-9-11, autos 423/2011, (obrante a los folios 3719-3730) recaída en un asunto similar al presente en el que fue parte el INSTITUT CARTOGRÀFIC DE CATALUNYA.

También se puede traer a colación en relación con la amortización de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas la STS, Sala 3ª, de 25-4-95, en la que se dijo: " Es jurisprudencia consolidada de esta Sala (SSTS 14 diciembre 1990 (), 14 julio 1993 () y 28 noviembre 1994 ()), que las relaciones de puestos de trabajo aprobadas por las Administraciones Públicas en ejercicio de sus potestades organizativas tienen naturaleza normativa, atendido su carácter ordinamental y las notas de generalidad, abstracción y permanencia que en ellas concurren, diferenciándolas de los actos con destinatario plural e indeterminado pero carentes de contenido normativo ". Criterio

que también fue mantenido en la Sentencia en interés de ley dictada por la misma Sala en fecha 30-9-96 y en el Recurso de Revisión también resuelto por ella en fecha 19-11-94 \10658).

Aplicando el criterio de estas dos últimas citadas sentencias el TSJ del País Vasco, Sala de lo Social, en la suya de 8-9-98 (rec. 1292/1998) dijo que: " Por su parte, la Ley del Parlamento Vasco 6/1989, reguladora de la función pública vasca, establece en su art. 13 que las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento mediante el cual las Administraciones vascas racionalizan sus estructuras internas y determinan sus necesidades de personal, al tiempo que el art. 14.1 dispone que esas relaciones de puestos de trabajo deben incluir a la totalidad de los existentes que se hallan dotados presupuestariamente.

En obligada consecuencia de esa naturaleza normativa que corresponde a los Acuerdos por los que se aprueban las relaciones de puestos de trabajo, nos encontramos, de una parte, con que sólo pueden ser dictados por la autoridad gubernativa que tenga atribuida la competencia necesaria para su regulación (así lo destaca la citada STS 30 septiembre 1996); por otra, que la publicidad de ese tipo de normas es presupuesto de su eficacia, como resulta no sólo del ya citado art. 16 de la Ley 30/1 984, sino también del art. 52 de la Ley 30/1 992, de 26 noviembre, aplicable a todas las Administraciones públicas españolas, según expresa el art. 1.0 de esta Disposición Legal, igualmente dictado en aplicación del art. 149.1.18 de la Constitución Española EDL 1978/3879 .

Trasladando estos presupuestos al caso de autos se advierte que no hay constancia de que se haya producido la supresión de la plaza núm. 12235 a través de la modificación de la relación de puestos de trabajo o plantilla presupuestaria de Osakidetza a través de la Ley de Presupuestos Vasca 10/1996, de 27 diciembre EDL 1996/17859 , como se revela de la lectura de los extensos anexos incorporados a esta disposición legal. Y, además, tampoco deja constancia la Administración recurrida de que el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 abril 1997 haya sido publicado. Por consiguiente, no puede considerarse legalmente amortizada la plaza de pinche ocupada por la recurrente ".

Debe recordarse a este respecto que el art. 74 de la ya citada la Ley 7/2007, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que: " Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos ".

Pues bien, como ha quedado acreditado según las manifestaciones que el propio Director General del INCASÒL expuso en el juicio en la prueba de su interrogatorio, no se ha excluido de su presupuesto el importe correspondiente al coste laboral de los demandantes, lo que conlleva necesariamente que tampoco se haya producido, a través de la necesaria modificación de la relación de puestos de trabajo o plantilla presupuestaria, la supresión de los puestos de trabajo que ocupaban los mismos. Todo ello lleva a la conclusión de que la extinción de sus contratos de trabajo por vía de los despidos objetivos acordados por la Entidad demandada debe declararse en cualquier caso improcedente.

Séptimo.- Entrando a valorar las causas económicas y productivas alegadas en las cartas de despido se aprecia, contrastando las mismas con la prueba documental y pericial a que se hace referencia en el hecho probado 8º, que las cifras indicadas en dichas cartas son manifiestamente sesgadas. Sólo se indican las correspondientes a ventas de suelo, viviendas y locales, que son las que presentan una evolución ciertamente negativa en los años 2008, 2009 y 2010 con relación al año 2007, excepto en el apartado de venta de locales, que ha sido siempre positiva y superior al año anterior en estos tres últimos años. Pero es que si se aprecia la evolución de las " cifras totales de negocio " en estos últimos tres años (según los elementos de convicción a que se ha hecho referencia en el hecho probado 8º), teniendo en cuenta por tanto también los ingresos por alquileres y servicios, los resultados son indiscutiblemente positivos año tras año: así en 2008 fueron 80.430.256'70 Eur.; en 2009, 94.012.223'11 Eur.; y en 2010, 136.545.937'91 Eur., lo cual permite concluir afirmando que ni siquiera por motivos económicos o productivos queda justificado el despido de los demandantes. Pudiera ser que los resultados de los balances del INCASÒL arrojaran otros datos u otras conclusiones. Pero ateniéndonos a las causas alegadas en las cartas de despido, que es lo que aquí se ha de considerar de acuerdo con los arts. 53,a) del ET EDL 1995/13475 y 122.1 de la LPL EDL 1995/13689 , se aprecia claramente que los indicados datos, por sesgados, no son del todo ciertos y en cualquier caso se desvirtúan con los que se acaban de exponer.

Octavo.- El INCASÒL trata de justificar también el despido de los demandantes, según expone en las correspondientes cartas, con el siguiente razonamiento: " La medida de extinción de su relación laboral, juntamente con otras que también se están ejecutando, permitirá recuperar la situación del INCASÒL y se garantizará la viabilidad económica de la Entidad, que no puede perder de vista en cualquier caso, los principios constitucionales de eficacia administrativa y racionalidad en la gestión, al tiempo que permitirá dar cumplimiento a la Instrucción 1/2011 para la aplicación de las medidas específicas en materia de personal previstas en el Decreto 109/2011, de 11 de enero EDL 2011/172 ".

Efectivamente, ninguna objeción cabe hacer a que el demandado debe ajustar su actuación a dichos principios constitucionales, antes al contrario. Pero debe añadirse que esa misma actuación ha de llevarse a cabo con " sometimiento pleno a la ley y al Derecho ", de acuerdo con lo dispuesto en el art. 103.1 de la CE. EDL 1978/3879 Y a este respecto no se cumplen con tales principios, considerados en su globalidad, con sometimiento por tanto al principio de legalidad, cuando se adopta una medida (el despido de los demandantes) que -además de adolecer de las deficiencias ya expuestas anteriormente- implica un ahorro para la Entidad demandada de entre 800.000 y 900.000 Eur. anuales, cuando la Generalitat mantiene una deuda con ésta (con el INCASÒL) considerablemente muy superior, nada menos que de 338.240.000 Eur., sin que se haya adoptado medida o previsión alguna -como sería exigible de acuerdo con los principios de eficacia administrativa y racionalidad en la gestión-, para corregirla. Estos mismos principios invocados en las cartas de despido exigían -se insiste- alguna actuación o previsión para resarcirse de la deuda, especialmente cuando si se hiciera efectiva, por su considerable

alcance económico, extraordinariamente superior y desproporcionado en relación con el coste que se trata de evitar con los despidos, minimizaría en cualquier caso las causas económicas alegadas para justificar los despidos.

Pero es que, además, la Entidad demandada trata de justificar los despidos en el obligado " cumplimiento de la Instrucción 1/2011 para la aplicación de las medidas específicas en materia de personal previstas en el Decreto 109/2011, de 11 de enero EDL 2011/172 ". A este respecto debe decirse que el art. 9 del Decreto 109/2011, de 11 de enero EDL 2011/172 (publicado en el DOGC de 13-1-11), por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2010 mientras no sean vigentes los del 2011, viene a disponer, en relación con el capítulo de gastos de personal, que a partir del 1 de enero de 2011 y durante el período de prórroga presupuestaria: a) no se podrán reponer los efectivos de personal que hayan causado baja por jubilación, defunción o cualquier otra forma de extinción definitiva de la relación laboral, salvo en el caso de un determinado personal docente y personal sanitario, en que se mantiene la tasa de reposición del 50%; b) no se podrá nombrar nuevo personal interino ni contratar personal laboral para cubrir plazas vacantes o puestos de refuerzo; c) quedan excluidos de las limitaciones establecidas en los apartados anteriores determinados puestos de personal alto cargo y otros puestos de programas financiados con recursos externos; y d) el Govern, a propuesta del Departament afectado y con el informe favorable del Departament de Governació i Relacions Institucionals y del Departament d'Economia i Coneixement, puede modificar las limitaciones establecidas en los apartados anteriores. Pero esa norma no establece que deba llevarse a cabo una reducción de las plantillas existentes.

Esta reducción se establece en la Instrucción 1/2011 dictada conjuntamente por la Direcció General de la Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals y por la Intervenció General del Departament d'Economia i Coneixement para la aplicación de las medidas específicas en materia de personal previstas en el referido Decreto 109/2011, que dispone en su apartado 6.1 que: "Por lo que hace al resto de entidades del sector público incluidas en el ámbito de aplicación del título III de la Ley 25/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el año 2010 EDL 2009/287646 , dado que el seguimiento del cumplimiento de lo que dispone el artículo 9 del Decreto es de difícil verificación, será preciso que éstas comuniquen a la Secretaría d'Administració i Funció Pública que a fecha 30 de junio de 2011 han reducido el gasto de personal en un 6% y en un 5% la de efectivos de personal ", y en el acuerdo del Govern de la Generalitat de Catalunya de 1-3-11 por el que se tomó conocimiento de la referida Instrucción 1/2011 en cuyo apartado 1º) se dispuso que: " Las entidades del sector público de la Administración de la Generalitat no incluidas en el apartado 1.2 de la Instrucción conjunta... 1/2011 para la aplicación de las medidas... de personal previstas en el Decreto 109/2011... han de reducir a fecha 30 de junio de 2011 el gasto de personal en un 6% del presupuesto inicial prorrogado, una vez incorporadas las medidas establecidas en el Decreto Ley 3/2010, de 29 de mayo EDL 2010/70842 , y en un 5% la de los efectivos de personal ". Pero esta reducción de efectivos de personal, como acuerdo de indiscutible carácter político, debe ejecutarse en cualquier caso " con sometimiento pleno a la ley y al Derecho " (art. 103.1 de la CE EDL 1978/3879), es decir siempre que concurren causas previstas en la ley que permitan dicha reducción. O dicho de otra forma, las medidas de reducción de personal que se acuerdan en la referida Instrucción y en el citado acuerdo del Govern de la Generalitat de Catalunya no tiene una ejecución autónoma e independiente del ordenamiento jurídico, sino únicamente en la medida en que lo permita éste. Por lo tanto los referidos acuerdos políticos, por sí solos, no pueden servir para justificar los despidos de los demandantes. Máxime cuando en el propio art. 9 del citado Decreto 109/2011 se establecen otros criterios no extintivos de contratos de trabajo para aplicar, en materia de personal, la prórroga de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2010 mientras no sean vigentes los del 2011, como son, en primer lugar, la no reposición de efectivos de personal que hayan causado baja por jubilación, defunción o cualquier otra forma de extinción definitiva de la relación laboral, y, en segundo lugar, la no contratación de nuevo personal interino ni personal laboral para cubrir plazas vacantes o puestos de refuerzo.

Noveno.- En cuanto a la calificación que debe darse a los despidos de los demandantes en virtud de los precedentes razonamientos jurídicos quinto a octavo y partiendo de que la relación laboral existente entre los mismos y el INCASÒL se rige por la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, según lo dispuesto en su art. 2.1, y a los solos efectos referidos en el citado fundamento quinto (es decir para el supuesto de que prosperara el recurso de suplicación que puede interponer el INCASÒL contra esta sentencia en relación con la solución que se da a la petición principal de los demandantes declarando la nulidad de los despidos, y con la finalidad de que en tal caso la petición subsidiaria de declaración de improcedencia de los mismos no quede sin juzgar en la instancia), es la de improcedencia, de acuerdo con los arts. 53.4 del ET EDL 1995/13475 , en la redacción dada por la reforma operada por la Ley 35/2010, y en el art. 122.3 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , pero con las consecuencias previstas en el art. 96.2 del propio EBEP, es decir la readmisión forzosa para la Entidad demandada. Y ello en virtud de la interpretación sistemática de lo dispuesto en los arts. 53.5 del ET EDL 1995/13475 y 96.2 citado del propio del EBEP.

En efecto, en el primero de ellos se dispone que " La calificación por la autoridad de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario ", y el segundo establece que " Procederá la readmisión del personal laboral fijocando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave ". Por lo tanto tratándose los demandantes de personal laboral fijo que rigen su relación con la Entidad demandada por el EBEP, que han sido despedidos por causas objetivas y que el despido es declarado improcedente, la consecuencia de tal declaración debe ser la readmisión forzosa para dicha Entidad, con las demás legales inherentes, es decir la readmisión inmediata, el reintegro por los demandantes al INCASÒL de la indemnización percibida por el despido objetivo y el pago por dicha Entidad de los salarios de tramitación desde la fecha en que tuvo lugar el despido, 22-3-11, hasta la fecha en que se produzca la readmisión regular.

No obstante, como ya se ha dicho anteriormente, en cuanto a los demandantes que se mencionan en el hecho probado quinto, teniendo en cuenta que con posterioridad al despido empezaron a trabajar para otras empresas en las fechas que allí se indican, sin que conste hayan cesado en ellas, sus salarios de tramitación deben alcanzar sólo desde la misma fecha del despido, 22-3-11, hasta aquella en que cada uno inició esa nueva relación laboral.

Décimo.- Sin perjuicio de todo ello, como los demandantes postulan también una petición subsidiaria de segundo grado, como se ha dicho, consistente en que se declare la improcedencia de sus despidos, pero ahora (en caso de desestimarse las dos peticiones anteriores) con la opción a favor de los demandados de poder sustituir la readmisión por el pago de la indemnización de 45 días de salario por año de trabajo, con abono de los salarios de tramitación en cualquier caso, y con la finalidad de que en este supuesto no queden dichas indemnizaciones sin cuantificar en la instancia, se procede a determinar las mismas. A tal efecto, teniendo en cuenta las circunstancias profesionales de antigüedad y salario acreditadas por cada uno de ellos, que son las que se hacen constar en la demanda, a excepción de Marta cuya antigüedad real es desde el 9-7-07 en lugar de la que se indica por error en ella de 11-2-02, como manifestaron de conformidad el INCASÒL y los demandantes en el acto del juicio, procede establecerlas en las siguientes cuantías:

antigüedad/salario/día indemnización

Belen 10-01-2005 104,90 29.503,13

Argimiro 15-09-1989 124,07 120.502,99

Josefa 09-04-2008 81,77 11.038,95

Sofía 19-03-2007 94,74 17.408,48

Ezequiel 16-07-2007 111,78 18.862,88

Leonardo 11-02-2002 121,40 50.077,50

Secundino 01-04-2003 121,39 43.700,40

Debora 01-10-2003 107,34 36.227,25

Marta 09-07-2007 97,87 16.515,56

Miguel Ángel 02-03-1992 144,55 124.132,31

Alexis 21-04-1992 84,49 72.238,95

Eduardo 06-03-1989 111,25 110.554,69

Jacobo 12-11-2001 83,86 35.535,68

Bernarda 03-03-2008 111,99 15.538,61

Jacinta 01-07-1993 88,17 70.425,79

Serafin 03-09-2001 100,01 43.129,31

Pedro Antonio 10-04-1995 131,56 94.723,20

Nemesio 20-06-2008 56,84 7.213,95

Coral 21-11-2007 98,18 15.095,18

De dichas cantidades procedería descontar las ya percibidas por cada uno de ellos en concepto de indemnización por despido objetivo, que son las que se han dejado consignadas en el hecho probado tercero de esta resolución.

Décimo primero.- Procede absolver a los demandados de las pretensiones ejercidas en su contra por Gregorio, en virtud del expreso desistimiento de éste en el acto de conciliación inmediatamente previo al juicio.

Décimo segundo.- En cuanto al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, procede su absolución, sin perjuicio de las responsabilidades legales del mismo derivadas del art. 33 del ET. EDL 1995/13475

Décimo tercero.- En cuanto al recurso de suplicación que cabe contra esta sentencia, debe tramitarse de acuerdo con la nueva Ley 36/2011 EDL 2011/222121 Reguladora de la Jurisdicción Social, de acuerdo con el apartado 1 de la disposición transitoria segunda de la misma. En virtud de ello los demandados no tendrán que constituir depósitos ni consignaciones para recurrir contra ella, según lo dispuesto en el art. 229.4 de la misma Ley.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

1º) Que estimando la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por el DEPARTAMENT DE TERRITORI I SOSTENIBILITAT de la GENERALITAT DE CATALUNYA, desestimo la demanda interpuesta en su contra por los demandantes.

2º) Que estimo la demanda interpuesta por Belen, Argimiro, Josefa, Sofía, Ezequiel, Leonardo, Secundino, Debora, Marta, Miguel Ángel, Alexis, Eduardo, Jacobo, Bernarda, Jacinta, Serafin, Pedro Antonio, Nemesio y Coral, contra el INSTITUT CATALÀ DEL SÒL (INCASÒL), declaro nulos los despidos de los demandantes acordados por éste con efectos de 22-3-11 y condeno al mismo a readmitirlos inmediatamente en las mismas condiciones que regían con anterioridad y a abonarles los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 22-3-11, hasta aquella en que se lleve a cabo la readmisión regular, a razón del "salario/día" que para cada uno de ellos se indica en el fundamento jurídico décimo de esta resolución.

No obstante, en cuanto a los demandantes que seguidamente se mencionan, sus salarios de tramitación alcanzarán sólo desde la misma fecha del despido, 22-3-11, hasta la que se indica para cada uno de ellos: Belen, hasta el 16-5-11; Sofía, hasta el 27-7-11; Secundino, hasta el 1-7-11; y Debora hasta el 10-6-11.

Una vez que se lleve a cabo la readmisión los demandantes deberán reintegrar al INCASÒL las indemnizaciones ya percibidas con motivo de su despido objetivo, en la cantidad que para cada uno se indica en el hecho probado tercero de esta resolución.

3º) Con carácter subsidiario del anterior pronunciamiento (es decir, tal como se razona en el fundamento jurídico quinto de esta resolución, sólo para el supuesto de que prosperara, en cuanto a la anterior declaración de nulidad de los despidos y consecuencias inherentes -petición principal del suplico de la demanda-, el recurso de suplicación que puede interponer el INCASÒL contra esta sentencia, y con la finalidad de que en tal caso la petición subsidiaria de declaración de improcedencia de los despidos con readmisión forzosa, sin opción por la indemnización, no quede sin juzgar en la instancia), estimo la demanda formulada por los mismos demandantes contra INCASÒL, declaro improcedente el despido de que han sido objeto con efectos de 22-3-11 y condeno a dicha Entidad a readmitirlos inmediatamente en las mismas condiciones que regían con anterioridad y a abonarles los salarios dejados de percibir desde la referida fecha del despido, 22-3-11, hasta aquella en que se lleve a cabo la readmisión regular, a razón del mismo "salario/día" que para cada uno de ellos se indica en el fundamento jurídico décimo de esta resolución.

No obstante, también en cuanto a los demandantes que seguidamente se mencionan, sus salarios de tramitación alcanzarán sólo desde la misma fecha del despido, 22-3-11, hasta la que se indica para cada uno de ellos: Belen, hasta el 16-5-11; Sofía, hasta el 27-7-11; Secundino, hasta el 1-7-11; y Debora hasta el 10-6-11.

Una vez que se lleve a cabo la readmisión los demandantes deberán reintegrar al INCASÒL las indemnizaciones ya percibidas con motivo de su despido objetivo, en la misma cantidad que para cada uno se indica en el hecho probado tercero de esta resolución.

4º) Con carácter subsidiario de los anteriores pronunciamientos (es decir, tal como se razona en el fundamento jurídico décimo de esta resolución, sólo para el supuesto de que prosperara, en cuanto a las anteriores declaraciones de nulidad de los despidos, o improcedencia de los mismos con readmisión forzosa, y demás consecuencias inherentes petición principal y subsidiaria del suplico de la demanda-, el recurso de suplicación que puede interponer el INCASÒL contra esta sentencia, y con la finalidad de que en tal caso no quede sin resolver en la instancia íntegramente la pretensión subsidiaria de segundo grado postulada por los demandantes), estimo la demanda formulada por los mismos contra el INCASÒL, declaro improcedente el despido de que han sido objeto con efectos de 22-3-11 y condeno a dicha Entidad a readmitirlos inmediatamente en las mismas condiciones que regían con anterioridad o, a elección de la propia Entidad, que deberá ejercitar en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, a pagarles la indemnización que para cada uno de ellos se indica en el mismo fundamento jurídico décimo de esta resolución, que se da aquí por reproducida, más, en cualquier caso, los salarios dejados de percibir desde la referida fecha del despido, 22-3-11, hasta aquella en que se lleve a cabo la readmisión regular, a razón del mismo "salario/día" que para cada uno de ellos se indica en el mismo fundamento jurídico décimo, en el caso de que se opte por la readmisión, o hasta la fecha de notificación de la sentencia en el caso de que se opte por el pago de la indemnización. Con la advertencia de que de no optar expresamente por ninguna de las dos alternativas legales se entenderá que procede la readmisión.

No obstante, también en cuanto a los demandantes que se mencionan seguidamente sus salarios de tramitación alcanzarán sólo desde la misma fecha del despido, 22-3-11, hasta la que se indica para cada uno de ellos: Belen, hasta el 16-5-11; Sofía, hasta el 27-7-11; Secundino, hasta el 1-7-11; y Debora hasta el 10-6-11.

En caso de optar el INCASÒL por la readmisión los demandantes deberán reintegrar al mismo las indemnizaciones ya percibidas con motivo de su despido objetivo, en la cantidad que para cada uno se indica en el hecho probado tercero de esta resolución. En caso de optar por el pago de la indemnización, de la que para cada uno de ellos aquí se reconoce (detallada en el fundamento jurídico décimo) deberá descontarse la ya percibida.

5º) Absuelvo a los demandados de las pretensiones ejercidas inicialmente en su contra por Gregorio.

6º) Absuelvo al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sin perjuicio de sus responsabilidades legales derivadas del art. 33 del ET. EDL 1995/13475

Notifíquese esta sentencia a las partes, a quienes se hace saber que no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, debiendo anunciarlo ante este mismo Juzgado mediante mera manifestación de las partes o de sus abogados, por comparecencia o por escrito, todo ello en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de su notificación (art. 194 de la LRJS), debiendo ser interpuesto posteriormente en el plazo de 10 días establecido en el art. 195.1 de la misma LRJS a partir del momento en que por el secretario judicial se pongan los autos a disposición del letrado o graduado social colegiado designado por la parte recurrente, con las formalidades establecidas en el art. 196 de la misma citada Ley.

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

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 08019440122011100001