

EDJ 2009/19523

TSJ Cataluña Sala de lo Social, sec. 1ª, S 13-1-2009, nº 169/2009, rec. 7577/2008

Pte: Sánchez Burriel, Miguel Angel

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	1
FUNDAMENTOS DE DERECHO	2
FALLO	4

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Por causas objetivas

Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc.

Expediente de regulación de empleo

Efectos del expediente

Autorización de la extinción del contrato de trabajo

FICHA TÉCNICA

Legislación

Cita art.122.2, art.191.b, art.191.c, art.194.3, art.219.2, art.219.3 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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de mayo de 2008 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 18 de julio de 2008 que contenía el siguiente Fallo:

"Desestimo la demanda interpuesta por Elena contra Roca Corporación Empresarial, S.A, y declaro la procedencia del despido de fecha 21.04.2008, quedando extinguida la relación laboral en dicha fecha."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La demandante Elena ha venido prestando sus servicios para Roca Corporación Empresarial, S.A desde el 13.08.1973 con la categoría de administrativa 2ª. Del promedio de las doce nóminas anteriores al despido, sin contar el mes de abril de 2007 al estar en situación de IT, la actora percibía un salario diario bruto con prorrata de pagas extras de 69,96 euros (f. 66 a 79).

SEGUNDO.- En fecha 21.04.2008 la empresa comunicó a la actora la extinción de su contrato en virtud del art. 52 c) ET EDL 1995/13475 poniendo a su disposición cheque por importe de 26.316 ,58 euros en concepto de indemnización, cheque por importe de 1820,23 euros en concepto de 30 días de preaviso y cheque por liquidación de saldo y finiquito por importe de 4.823,09 euros. Se da por reproducido el contenido de la carta de despido. La actora no estuvo conforme ni con el despido ni con las liquidaciones (f. 53 a 60)

TERCERO.- Desde el 1.01.2008 y hasta el 15.07.2008 Roca Corporación Empresarial, S.A ha procedido al despido objetivo de cuatro trabajadores y ha finalizado el contrato temporal eventual de otro (f. 61)

CUARTO.- Roca Corporación Empresarial, S.A es una empresa del grupo Roca, diferenciada de Roca Sanitarios, y se trata de una empresa de servicios para las demás que conforman el grupo. Hace un año parte del personal de Roca Corporación Empresarial comparte las instalaciones de la factoría de Roca sanitarios en Gavà (testifical Jaime)

QUINTO.- El grupo Roca ha presentó un ERE intersocietario que afectaba a 398 personas de las empresas del grupo, aviniéndose reducido la afectación a 125 el 15.07.2008, y de ellas sólo se afecta a una de Roca Corporación Empresarial (f. 35 y testifical Jaime)

SEXTO.- En el departamento de informática trabajaban dos programadores y dos auxiliares, entre ellas la actora, habiendo sido los cuatro despedidos. El departamento informático era el que creaba y diseñaba los programas que necesitaba cada departamento, siendo los programadores los que se encargaban de su mantenimiento. La actora era la auxiliar de uno de los dos programadores y se encargaba de la resolución de incidencias de su programador (testifical Jaime)

SÉPTIMO.- El grupo Roca ha experimentado un importante crecimiento a nivel mundial comprando empresas y creando nuevos centro de trabajo en todo el mundo (f. 33)

OCTAVO.-En la empresa ha existido un cambio informático al haberse implantado el sistema SAP, que es un programa standard de gestión interdisciplinar de empresas que sustituye a los programas informáticos "caseros" creados por los programadores de la plantilla. El SAP es un soporte informático cuya finalidad es la de aplicarse a todos los centros de trabajo y oficinas del mundo del grupo Roca empleando los mismos programas informáticos, siendo más rápida la resolución de incidencias. Es a través de un contrato externo que se lleva a cabo el mantenimiento del programa SAP (testifical Jaime)

NOVENO.- La demandante no ostentaba, ni había ostentado, la condición de representante unitaria o sindical de los trabajadores.

DÉCIMO.-Intentada la preceptiva conciliación el 5.06.2008, la misma terminó sin avenencia (f. 15)"

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima la demanda interpuesta por la actora Elena en reclamación de despido contra la empresa ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A., declarando la procedencia del despido objetivo efectuado el 21.04.08 y extinguida la relación laboral en dicha fecha.

Frente a dicha resolución judicial interpone la parte actora Recurso de Suplicación que articula en base dos motivos y que ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO.- Concretamente, como primer motivo de suplicación, amparado en la letra b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , interesa la revisión de los hechos probados primero, tercero y octavo, así como la supresión de los hechos probados quinto y sexto de la sentencia de instancia.

Así, respecto del hecho probado primero postula el siguiente redactado alternativo: "PRIMERO.- La demandante Elena ha venido prestando sus servicios para el grupo Roca, desde el 13.08.73 en Roca Sanitario, S. A. y desde el 1-9-2002 en Roca Corporación Empresarial, S. A. con la categoría de administrativa 2ª y con las funciones recogidas en el artículo 26 del Convenio Colectivo intersocietario del Grupo empresarial. Del promedio de las doce nóminas anteriores al despido, sin contar el mes de abril de 2.007 al estar en situación de IT, la actora percibía un salario diario bruto con prorrata de pagas extras de 78,04€".

Por lo que hace al hecho probado tercero interesa quede redactado del siguiente tenor literal: "TERCERO.- Desde el 1.01.2008 y hasta el 15.07.2008 Roca Corporación Empresarial, S. A. ha procedido a notificar el despido objetivo a cuatro trabajadores, sin que conste de tres de ellos la efectividad de dichos despidos, y ha finalizado el contrato eventual de otro".

Para el hecho probado octavo postula la siguiente redacción alternativa: "Octavo.- El Grupo Roca ha decidido reestructurar el Sistema informático y para ello ha decidido sustituir el actual sistema por un programa de gestión empresarial como el SAP, el cual se halla en vías de implantación en todas las empresas del grupo tanto a nivel nacional como internacional. No constan las fechas de implantación en Roca sanitarios S. A. ni en Roca Corporación Empresarial, S. A., como tampoco el software informático concreto adquirido ni la empresa encargada de su implantación ni (sic) mantenimiento".

Es doctrina consolidada que en el proceso laboral existe una única instancia y ello comporta que el único juez competente para valorar la prueba en su plenitud sea el que celebró el juicio, lo que unido al carácter extraordinario del Recurso de Suplicación impide que el Tribunal «ad quem» parta de otros hechos diferentes de los declarados probados por el Juez «a quo», teniendo sólo atribuida la posibilidad de revisar la valoración fáctica, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas ex apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , exigiéndose la concurrencia, por la jurisprudencia de los siguientes presupuestos esenciales: a) Que los documentos o pericias únicos medios de prueba susceptibles de fundamentar el recurso, evidencien la equivocación del juzgador, sin necesidad de conjeturas ni hipótesis ni razonamientos (SSTS 16 abril 1978, 28 enero 1988 y 9 diciembre 1989), dicho de otro modo, respecto a los documentos «deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas; b) la revisión que se pretende ha de tener trascendencia para el fallo; y c) no es motivo de recurso sustituir la libre valoración de la prueba que el juzgador de instancia lleve a cabo por la interpretación necesariamente subjetiva del propio recurrente (STS 13 diciembre 1990)).

La aplicación de los anteriores criterios jurisprudenciales al caso de autos implica que deba ser desestimada la revisión de hechos probados propuesta por el recurrente. En efecto, en cuanto a la revisión del probado primero no se acepta por cuanto la precisión que se pretende introducir a efectos de la fecha de ingreso respecto de una de las empresas del grupo empresarial Roca y la demandada Roca Corporación Empresarial, S.A. resulta intrascendente, como irrelevante resulta la referencia a las funciones recogidas en el convenio colectivo intersocietario del grupo empresarial Roca por ser un hecho incontrovertido, sin que, a su vez, sea posible acoger la cuantía del salario diario que postula pues la cuantía propugnada no resulta de la suma del salario bruto con prorrata de pagas extras de los doce meses anteriores (folios 66 a 78) a la fecha del despido no acreditándose, en consecuencia, el error que se denuncia en la determinación del salario. Por lo que hace a la supresión de los hechos probados quinto y sexto, dicha supresión se sustenta por la recurrente en base a ausencia de prueba o prueba negativa, consistente en afirmar que los hechos que la Juzgadora "a quo" estima probados no lo han sido, por lo que tampoco puede ser aceptada pues, es lo cierto que, para que prospere dicha revisión es necesario que la misma se base en prueba documental o pericial según el requisito establecido por el artículo 194.3 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , que exige la existencia de una prueba que demuestre el error del Juzgador de instancia, lo que no sucede en el presente caso. Finalmente, respecto de la revisión que se postula para los hechos probados tercero y octavo, a fin de que se tenga por no probadas las afirmaciones de

hecho que en los mismos se contienen, amen de que resulta predicable de dicha revisión lo expuesto para los hechos quinto y sexto, como hechos no probados por no acontecidos en la postulación de la recurrente no deben aparecer en el relato fáctico, pues, en todo caso, nada aportarían al relato fáctico, siendo así, por otra parte, que la redacción propuesta, no constituye, conceptualmente, un hecho probado.

TERCERO.- En trámite de censura jurídica, amparada en la letra c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , denuncia la recurrente, en tres apartados, las infracciones siguientes: 1) aplicación indebida del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 en relación con el artículo 122. 2.b) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 impugnando, por ello, los fundamentos de derecho tercero, cuarto y quinto de la sentencia de instancia; 2) aplicación indebida del artículo 52 c) en relación con el 53.4, ambos del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 y con el 122.2 de la Ley de procedimiento Laboral EDL 1995/13689 ; 3) artículo 52 . c) en relación con lo dispuesto en el artículo 51.1, ambos, del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 .

Alega, en síntesis, la recurrente, en el primer motivo de censura jurídica, pese a indicar en el rótulo del mismo que se impugnan los fundamentos de derecho tercero, cuarto y quinto de la sentencia, olvidando que aquélla tiene como finalidad combatir el fallo de la resolución judicial y no los fundamentos de derecho en los que se asienta, que la indemnización ofrecida por la empresa, de conformidad al salario propuesto en la revisión instada, debería ser superior a la consignada por lo que se incumpliría el requisito establecido en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , censura que cabe rechazar al no haber tenido éxito la revisión propuesta pues, como se dijo más arriba, el salario propuesto por la recurrente no se corresponde con el salario promedio obtenido en los doce meses anteriores al despido, sin que quepa computar el salario correspondiente al mes del despido y sin perjuicio del fijado en la resolución judicial recurrida dado que la indemnización consignada por la empresa se corresponde con un salario superior al que se fija en el hecho probado primero y resultante del promedio del salario de los doce meses anteriores (folios 66 a 78) al hecho de la extinción laboral. Respecto de los siguientes motivos se alega la ambigüedad de las necesidades técnicas, organizativas o productivas alegadas por la empresa para la supresión del puesto de trabajo siendo así, además, que la carta de despido hace referencia a causas que afectan a todo el Grupo Roca por lo que para la consideración de la medida acordada debe ser tenido en cuenta jurídicamente.

Como hemos puesto de manifiesto en sentencias anteriores, entre otras, la de fecha 1 de diciembre de 2004 (núm.8639/2004 (AS 2004, 4009)): « (...) la extinción del contrato de trabajo por causas organizativas no exige necesariamente que la empresa atravesase por una situación económica negativa, como han tenido ocasión de poner de relieve las sentencias de los Tribunales Superiores de Murcia de 17 de julio de 1995 (AS 1995, 2827), de Andalucía/Málaga de 17 de mayo de 1996 (AS 1996, 1581), de Madrid de 9 de junio de 1998 (AS 1998, 2586) o de esta Sala de 14 de noviembre de 2002 (AS 2002, 4237). El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , al que se remite el artículo 52 .c) de la misma, Ley al regular el despido por causas objetivas, define el despido colectivo como la extinción del contrato de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Añade el precepto que se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adaptación de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos. Por su parte el artículo 52 .c) precisa que el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996) señala al respecto que el legislador ha querido distinguir cuatro esferas o ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficiencia que están en el origen del despido por motivos económicos: 1) La esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción («causas técnicas»); 2) La esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal («causas organizativas»); 3) La esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado («causas productivas»); 4) La esfera o ámbito de los resultados de explotación («causas económicas», en sentido restringido).

La sentencia del TSJ de Andalucía/Málaga de 9 de febrero de 1996 (AS 1996, 289) define la causa organizativa como aquella que va encaminada a una mejor organización de los recursos productivos existentes para obtener de ellos un mayor rendimiento o el mismo rendimiento a un menor costo. Más recientemente la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2002) ha venido a señalar que cuando lo que se produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras.

La sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2003) sostiene, siguiendo sentencias del mismo Tribunal de 13 de febrero de 2002 y 19 de marzo de 2002), la siguiente doctrina.

1) El artículo 52.c) ET EDL 1995/13475 separa claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción, valorando de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo (STS 14-6-1996 , STS 6-4-2000).

2) Las causas económicas se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales, mientras que las restantes causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las necesidades de la empresa o las conveniencias de «una mejor organización de los recursos» (STS 14-6-1996, STS 13-2-2002, STS 19-3-2002).-

3) La extinción del contrato de trabajo que deriva de una «exteriorización» o subcontratación de servicios se puede considerar producida por causas organizativas o productivas a efectos del artículo 52.c) ET EDL 1995/13475 , si efectivamente la decisión empresarial responde a dificultades acreditadas en el funcionamiento de la empresa (STS 30-9-1998 , STS Sala General 3-4-2000 y 4-4-2000).

4) Cuando se alegan causas técnicas, organizativas o productivas no es necesario que la causa alegada «haya de ser valorada y contrastada en la totalidad de la empresa», bastando con que se acredite «exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo» (STS 13-2-2002, STS 19-3-2002).

5) El artículo 52.c) ET EDL 1995/13475 no impone al empresario la obligación legal, que sí podrían prever los convenios colectivos, de «agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador» en la empresa, o de «su destino a otro puesto vacante de la misma» (STS 13-2-2002, STS 19-3-2002) estableciendo en cambio otras compensaciones como indemnización por cese, preaviso y licencia de horas para buscar nuevo empleo.

En aplicación de dicha doctrina diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia han estimado procedente la extinción del contrato de trabajo por causas organizativas como consecuencia de procesos de fusión o absorción de sociedades con la consiguiente necesidad de reestructurar sus sistemas organizativos o de producción. En este sentido las sentencias de esta Sala de 30 de septiembre de 1998 (AS 1998, 6961) y 4 de junio de 2002 (AS 2002, 1930) (...).

Doctrina de aplicación al supuesto enjuiciado, en el que de la certeza jurídica del relato fáctico de instancia resulta que: a) la empresa demandada comunicó a la actora la decisión de extinguir su contrato de trabajo, fundada en la necesidad objetivamente acreditada de amortizar de forma individualizada y por causas organizativas su puesto de trabajo en el departamento de informática; b) la empresa Roca Corporación Empresarial, S.A. es una empresa del grupo Roca y se trata de una empresa de servicios para el resto de las que conforman dicho grupo empresarial; c) en la empresa ha existido un cambio informático al haberse implantado el sistema SAP que sustituye a los programas informáticos existentes hasta la fecha en las empresas del grupo Roca; d) El SAP es un nuevo sistema informático de gestión interdisciplinar cuya finalidad es la de aplicarse a todos los centros de trabajo y oficinas del grupo Roca, siendo más rápida la resolución de incidencias llevándose a cabo el mantenimiento de dicho programa por personal externo. De otra parte, debe señalarse que únicamente fue demandada la empresa Roca Corporación Empresarial S. A. y no el conjunto de las empresa jurídicas que conforman el denominado grupo empresarial Roca por lo que carecen en este trámite procesal de eficacia jurídica a efectos de desvirtuar los razonamientos de la sentencia de instancia las alusiones al grupo empresarial pues la medida acordada ha de ser analizada exclusivamente en el ámbito de la empresa Roca Corporación Empresarial S.A.

En consecuencia, la amortización del puesto de trabajo de la actora, redundará en un mejor aprovechamiento de los recursos humanos de la empresa demandada y en una más adecuada organización de las tareas correspondientes a los distintos puestos de trabajo; quedando el puesto de trabajo de la actora y del resto de compañeros del departamento de informática prácticamente vacío de contenido, ya que las tareas que realizaban las efectúa el nuevo sistema informático de forma y manera más racional para todas los centros de trabajo del grupo empresarial Roca, lo cual resulta plenamente ajustado a la legalidad prevista en el artículo 52.c) del ET EDL 1995/13475 , pues lo que se amortiza es el puesto de trabajo y no las funciones que desarrollaba la recurrente junto con el resto de compañero informáticos y que son asumidas por el sistema informático SAP y el mantenimiento externo de dicho sistema, apreciándose, en consecuencia la medida adoptada como necesaria para una más justa y racional distribución de los recursos de la empresa.

Por las razones expuestas la decisión de la empresa de extinguir el contrato de trabajo de la actora por causas organizativas debe ser calificada de procedente con arreglo a lo dispuesto en el artículo 53 del ET EDL 1995/13475 y, habiéndolo entendido así la sentencia de instancia, se impone la desestimación del motivo y, con ello, la del recurso en su totalidad y, en su consecuencia, la confirmación de la sentencia de instancia.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por Elena contra la Sentencia, de fecha 18 de julio de 2008, dictada por el Juzgado de lo Social 2 de los de Barcelona, en los autos núm. 460/08 , seguidos a su instancia frente a la empresa ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A. debemos confirmar y, en su integridad, confirmamos la citada resolución.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 .

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 08019340012009100169