

EDJ 2010/51405

TSJ País Vasco Sala de lo Social, sec. 1ª, S 19-1-2010, nº 149/2010, rec. 2762/2009
Pte: Biurrun Mancisidor, Garbiñe

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
art.1 , art.52.c , art.53.1

RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral
art.191.c , art.233-1

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	1
FUNDAMENTOS DE DERECHO	3
FALLO	5

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Por causas objetivas

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

FICHA TÉCNICA

Legislación

Aplica art.191, art.233-1 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Aplica art.1, art.52, art.53 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por Demanda y terminó por Sentencia, cuya relación de Hechos Probados, es la siguiente:

1º.-) "El actor D. Rodrigo, ha venido prestando servicios para la empresa "PRADO TRANSFORMADOS METÁLICOS, S.A.", con una antigüedad de 1-2-2.007, categoría profesional de técnico especialista e y salario mensual de 1.993,20 euros, con p/p de pagas extras.

2º.-) El actor y demandada suscribieron contrato de trabajo con fecha 1-2-07 contrato de duración determinada novándose en contrato indefinido con fecha en fecha 1-11-07. Se dan por reproducidos los contratos al obrar en la prueba documental de la demandada.

3º.-) El demandante viene prestando con habitualidad trabajos de técnico especialista en el Departamento de expediciones, tal departamento tiene como funciones la recepción de materias primas y su descarga, entrada en el almacén y preparación del material.

4º.-) La actividad de la empresa es la fabricación de naves industriales y silos.

5º.-) El demandante con fecha 29-1-09 recibió carta de extinción por causas objetivas donde literalmente se le manifiesta:

El motivo de la presente es comunicarle que esta empresa ha tomado la decisión de rescindir la relación laboral que nos une con Vd. en virtud de lo dispuesto en el artículo 52 c del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 para las extinciones de los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el presente caso concurre la objetivación de una causa técnica, organizativa y producción que esta manifestado sus efectos en el descenso de ventas, motivado por lo la crisis general que vive todo el sector de la construcción y que esta ocasionando un deterioro de la cuenta de resultados de la empresa. Esta situación actual obliga a la compañía a realizar un plan de viabilidad y amortizar su puesto de trabajo.

Descenso de las ventas.

Cartera de contratación.

-Cartera contratada pendiente de facturar a 31/12/07:

29.519.000 euros. Esta cifra puede verse certificada en el informe de auditoria del ejercicio 2007 realizada por Deloitte, en el punto 13, apartado a.

-Cartera contratada pendiente de facturar a 31/12/08:

14.272.000 euros, lo que representa una disminución del 48%.

-Cartera contratada en el mes de enero (hasta la fecha de hoy):

En el mes de enero y hasta la fecha de hoy se ha producido una contratación neta de 371.610 euros una vez deducidos 2.275.000 euros de "SOUTHERM STAR SHIPPING COMPANY, LTD" por cancelación de pedido. La contratación mensual media en 2008 fue de 4.250.000 euros.

Una de las características que tiene Prado es que la facturación de las Naves (entre 6 y 8 meses) y silos (entre 3 y 5 meses) se produce meses después de la contratación. Por consiguiente, en función de la evolución de la cartera de contratación podemos tener una idea muy precisa de cual será la facturación para el año 2009.

Con el volumen de cartera a fecha de hoy, y teniendo en cuenta la tendencia de la contratación de los últimos meses, será muy difícil que la cifra de facturación del 2009 supere los 30 millones de euros, frente a los 66,7 millones facturados en 2008, lo cual representa un descenso del 45%.

Las expectativas para los próximos años son muy negativas, dada la dependencia de Prado de sectores con fuerte retroceso como el de construcción e industrial, que se suma a la crisis financiera, que ha dado origen en los últimos meses a otras cancelaciones de pedidos como: Papelera Nevado de Toluca en México y concesionario Nissan en Ciudad Real, totalizando más de 3.000.000 de euros, así como multitud de solicitudes de demora.

La bajada en la contratación de los últimos meses junto con la previsión de contratación que tenemos para los próximos meses hace que varios puestos directos de producción y expediciones sean amortizables. Ya que el núm. toneladas contratadas esta directamente relacionado con el núm. de personas necesario en la fabrica para su transformación y almacenaje.

En base a todo lo anterior y en cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 le informamos:

Que la extinción del contrato que opera mediante el presente Despido Objetivo tendrá efectos del próximo día 29 de enero de 2009.

Que se le hace entrega, junto a la presente, de cheque bancario por importe de 2.546 Euros (dos mil quinientos cuarenta y seis euros) cantidad equivalente a 20 días de su salario por año de servicio prestado, de acuerdo con la legal exigencia establecida en el apartado b del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 .

Así mismo la empresa, renuncia a la posibilidad de preavisarle, sustituyendo esta situación por la indemnización del período de tiempo en el que no se le concede dicho preaviso, esto es, una mensualidad de su salario, que así mismo se le hace entrega junto a la presente mediante cheque bancario por importe de 1.750,91 Euros (mil setecientos cincuenta euros con noventa y un céntimo de euro).

Que igualmente pone a su disposición la liquidación de habere que legalmente le corresponda hasta el día de la extinción, así como la documentación necesaria para que pueda acceder, si lo considera oportuno, a las prestaciones de desempleo.

Sin otro particular, rogándole firme la presente a los solos efectos de su notificación y constancia, le saludamos atentamente .

Este percibió la indemnización de 2.546 euros y al indemnización sustitutoria del preaviso por un importe de 1.750, 91 euros.

6º.-) El descenso de productividad en la empresa respecto a la actividad de naves industriales ha supuesto del año 2.007 al año 2.008, aproximadamente, un 40%, y en los meses de enero febrero y marzo 2.009 con los del año 2.007 un 60% y respecto al año 2.008 una pérdida de producción del 35%.

En lo que se refiere a silos, ha supuesto del año 2.007 al año 2.008, aproximadamente, un 12% de descenso de productividad, y en los meses de enero febrero y marzo 2.009 con los del año 2.007 un 90% y respecto al año 2.008 una pérdida de producción del 85%.

7º.-) Por la empresa se hizo entrega al Comité de Empresa memoria del ERE el cual fue rechazado por el mismo. Presentado ERE de suspensión de 119 trabajadores por la Delegación Territorial del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social se desestimó la pretensión. Dicha resolución no es firme habiéndose interpuesto recurso de Alzada.

8º.-) En el departamento de Expediciones había 16 personas con el demandante en febrero 09. Se ha procedido a la extinción por causas objetivas de alguno de ellos, habiendo conciliado con algunos de ellos indemnizaciones adicionales.

9º.-) La empresa "PRADO TRANSFORMADOS METÁLICOS, S.A." pertenece a un grupo mercantil "Grupo Corporacion Inversiones TMP, S.L.", en esta se encuentran "Prado Desarrollos Inmobiliarios, S.L.", "Naves Industriales Prado, S.L.", "Montajes Eissen, S.L.", "Simat Inmuebles", "Prado Ponferrada, S.L.", "Prado Mexico S.A. de C.U.", "Inmuebles Munguia".

10º.-) El demandante exclusivamente ha prestado servicios en la empresa "Prado Transformados Metálicos".

11º.-) El actor no ostenta ni ha ostentado cargo de representación legal ni sindical.

12º.-) Con fecha 9-11-07, se celebró el preceptivo acto de conciliación con el resultado de sin efecto".

SEGUNDO.- La Parte Dispositiva de la Sentencia de Instancia dice:

Que desestimando la demanda formulada por D. Rodrigo frente a "PRADO TRANSFORMADOS METÁLICOS, S.A.", "GRUPO CORPORACION INVERSIONES TMP, S.L.", "PRADO DESARROLLOS INMOBILIARIOS, S.L.", "NAVES INDUSTRIALES PRADO, S.L.", "MONTAJES EISSEN, S.L.", "SIMAT INMUEBLES", "PRADO PONFERRADA, S.L.", "PRADO MEXICO S.A. DE C.U.", "INMUEBLES MUNGUIA, S.L.", debo declarar y declaro la extinción del contrato de trabajo en virtud de causas objetivas acordada por la empresa "PRADO TRANSFORMADOS METÁLICOS, S.A.", respecto del actor como procedente, y por tal declarando tal extinción del contrato debo absolver al demandado de lo interesado en la demanda".

TERCERO.- Frente a dicha Resolución se interpuso el Recurso de Suplicación por la - parte actora -, D. Rodrigo, que fue impugnado por la - Mercantil codemandada -, "PRADO TRANSFORMADOS METALICOS, S.A.".

CUARTO.- Elevados los autos a este Organismo Colegiado, los cuales tuvieron entrada en Secretaría el 23 de octubre de 2009, y comunicada a las partes litigantes personadas ante la presente instancia la designación de Ponente, por medio de Diligencia de Ordenación

que data del mismo día, y la fecha señalada para la Deliberación y Fallo del Recurso, la cual fue fijada para el siguiente 12 de enero de 2010, a través de Providencia del anterior 13 de noviembre de 2009, se dispuso el pase del procedimiento a la Iltrma. Sra. Magistrada nombrada a tal efecto, para el examen y subsiguiente resolución por la Sala de la cuestión suscitada.

QUINTO.- El día determinado se llevó a efecto la deliberación mentada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La instancia ha dictado sentencia desestimando la demanda interpuesta por D. Rodrigo frente a las empresas "PRADO TRANSFORMADOS METÁLICOS, S.A.", "CORPORACIÓN TMP INVERSIONES, S.A.", "PRADO DESARROLLOS INMOBILIARIOS, S.A.", "PRADO PONFERRADA, S.L.", "NAVES INDUSTRIALES PRADO, S.L.", "INMUEBLES MUNGIA, S.L.", "MONTAJES EISSEN, S.A." y el "FOGASA". En la sentencia se desestima la demanda de despido y se considera procedente la extinción objetiva decidida por la empresa "PRADO TRANSFORMADOS METÁLICOS, S.A.", entendiendo que: a) no hay grupo de empresas porque, de un lado, las causas objetivas invocadas no son económicas, sino organizativas, técnicas y de producción, y su examen ha de hacerse no en el conjunto de la empresa, sino en el centro de trabajo, y porque tampoco se ha acreditado que el demandante haya prestado servicios salvo para la empresa para la que estaba contratado, ni se han acreditado relaciones entre las empresas (ni dirección unitaria ni confusión patrimonial); b) que la comunicación de extinción objetiva del contrato es formalmente adecuada a derecho; y c) que la empresa ha acreditado la concurrencia de las causas invocadas para proceder a extinguir el contrato, pues los niveles de producción de su actividad - construcción de naves industriales y silos - han caído entre un 40% y un 50%.

Frente a esta sentencia se alza D. Rodrigo, que dirige contra ella censura de carácter exclusivamente jurídico.

El artículo 191-c) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 recoge, como motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, el examen de las normas sustantivas o de la Jurisprudencia, debiendo entenderse el término "norma" en sentido amplio, esto es, como toda norma jurídica general que traiga su origen de autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las "normas sustantivas", en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 191 de la ley procesal laboral EDL 1995/13689, lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcarse también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación Jurídica, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo conculcado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, salvo error evidente, ya que su objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

SEGUNDO.- Con amparo en el precitado artículo 191.c) LPL EDL 1995/13689, denuncia D. Rodrigo la infracción por la instancia de lo dispuesto en los artículos 52 y 53 ET EDL 1995/13475. Argumenta, con invocación de una Sentencia de esta Sala de 21 de enero de 1997, que no se ha concretado de manera fehaciente en qué medida el despido del demandante contribuye a la superación de la situación de la empresa o en qué medida mejora su posición en el mercado, por lo concluye que no se cumple con los presupuestos de instrumentalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la medida adoptada y ahora impugnada y la mejora que se pretende obtener. A ello añade que la resolución de la autoridad laboral competente en el ERE promovido por la empresa fue desestimatoria al considerar inexistentes los motivos alegados por la empresa. Finalmente, dice no entender la razón por la que se exonera de responsabilidad al resto de empresas del grupo para el caso concreto.

Recordemos ahora, siquiera brevemente, a los efectos de resolver el recurso, los hechos enjuiciados, tal como nos los proporciona la instancia, en relato no combatido por el trabajador recurrente. Son los siguientes: el trabajador demandante presta servicios para la demandada "PRADO TRANSFORMADOS METÁLICOS, S.A." desde febrero de 2007, inicialmente mediante contrato de duración determinada, que devino indefinido en noviembre de aquel año, y ello en el Departamento de Expediciones, como Especialista; la actividad de la empresa es la construcción de naves industriales y silos; el 29 de enero de 2009 la empresa le notificó carta de extinción de su trabajo por causas objetivas de carácter técnico, organizativo y de producción, en la que, de manera resumida, puede señalarse que se invocaba la caída de ventas y producción consiguiente (un 40-50%) con expectativas negativas; se ha acreditado el descenso de ventas y producción alegado por la empresa; en el Departamento de Expediciones había 16 personas, incluyendo al actor, y se ha procedido a la extinción de contratos de algunos de ellos, en algún caso pactándose indemnizaciones adicionales; la empresa referida pertenece a un grupo mercantil en el que también participan otras empresas, si bien el demandante sólo ha prestado servicios para la antedicha, y sin que consten ni dirección unitaria ni confusión patrimonial entre las demandadas.

Según dispone el artículo 52.c) ET EDL 1995/13475, en relación con el artículo 51 del mismo texto legal, la empresa puede, cuando exista la necesidad objetivamente acreditada, amortizar puestos de trabajo en número inferior al establecido para el supuesto de despido colectivo mediante regulación de empleo, por las siguientes causas: económicas; técnicas; organizativas y de producción. Han sido los Tribunales los que han ido definiendo y dando contenido a cada una de estas causas. En este sentido cabe decir que son causas económicas aquellas que actúan sobre su equilibrio de ingresos y gastos y se identifican con una situación negativa de la empresa; son causas técnicas las que producen alteración o modificación del proceso de producción introduciendo nuevos métodos, que conllevan reestructuración de los servicios o especialidades propias; son organizativas aquellas causas que responden a decisiones empresariales

de reajuste de la organización productiva, aun cuando ésta no se fundamente en la previa inversión empresarial para la renovación de los bienes de equipo y, finalmente, son causas de producción, las que se corresponden a dificultades que el entorno ocasiona a la capacidad productiva de la organización empresarial y que imponen la transformación o reducción de la producción.

Al respecto de las tres últimas causas, al no exigirse para las mismas situaciones negativas de la empresa, expone la permisividad de desvincularlas de la existencia de pérdidas o resultados económicos desfavorables. A diferencia de estas tres causas, si la causa aducida es económica, deben concurrir dos requisitos: la existencia de la situación negativa - hecho que ha de ser acreditado - y que la medida adoptada contribuya a superarla, para lo que basta una razonable expectativa. Si la causa aducida es alguna de las tres restantes, se debe acreditar que la viabilidad futura de la empresa y el empleo se encuentran en peligro, aunque la situación económica no sea negativa; y que las medidas adoptadas contribuyen razonablemente a superar dicha situación. En definitiva, la decisión extintiva ha de estar vinculada con una determinada finalidad, según la causa que la motive: si por causas económicas: con la finalidad de contribuir a la superación de las situaciones económicas negativas; si por causas técnicas, organizativas o de producción: con el fin de 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.

El control judicial de los Tribunales ha de recaer sobre la realidad de la causa y sobre la razonable adecuación entre la extinción y la superación de la situación económica negativa, pero el juicio del juzgador no puede llegar al extremo de admitir que la extinción es acertada, y al mismo tiempo, declarar su ilicitud por ser más adecuada la adopción de otras medidas. Dentro de este control, hay que analizar la relación del centro de trabajo con el resto de la empresa, en cuanto a la concurrencia de las causas alegadas. Así, si la causa invocada es económica, la situación económica negativa ha de afectar a la empresa en su conjunto y a las secciones o centros de trabajo - TS 14-5-98, -; por el contrario, si se trata de causas tecnológicas, organizativas o de producción que afectan al funcionamiento de una unidad, no es preciso que ello repercuta en el resto de la empresa ni coloquen a ésta en situación económica negativa - TS 13-2-02, Rec 1436/01-.

Si las invocadas son causas técnicas, organizativas o de producción, ya se ha dicho que no es necesario, que haya una situación económica negativa. El empresario debe acreditar plenamente la existencia de una causa técnica, organizativa o de producción sobrevenida, no pudiendo apoyarse en situaciones anteriores (TSJ Cataluña 20-1-96, AS 172), y ha de acreditarse, asimismo, la necesidad de amortizar el puesto de trabajo, siendo insuficiente la simple conveniencia de la empresa, ya que la amortización debe contribuir a garantizar la viabilidad futura de la empresa y la pervivencia del empleo. Para que esté justificada la amortización de un puesto de trabajo por una de estas causas basta, como ya se ha dicho más arriba, que afecte al funcionamiento de una concreta unidad.

Si la causa es organizativa el empresario debe demostrar el acometimiento de una reorganización de sus medios materiales y personales, que vacíen de contenido el puesto o puestos de trabajo, que se pretenden amortizar, debiendo acreditarse razonablemente, que el mantenimiento del puesto de trabajo, que se pretende amortizar, provocaría un desequilibrio prestacional, que pondría en peligro la viabilidad futura de la empresa y el mantenimiento del empleo; así como que el ajuste en recursos humanos no puede basarse en la adopción de un sistema organizativo de mayor racionalidad, sino que debe venir motivado por la necesidad de garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

Será procedente la extinción objetiva por causas organizativas, cuando se acrediten la introducción de medidas de organización, que vacíen de contenido uno o varios puestos de trabajo como ocurriría al acreditarse el solapamiento de funciones de dos trabajadores.

Si la causa es productiva, ha de probarse por el empresario, que se han producido disfunciones en el entorno de su actividad, como falta de pedidos o bien descenso progresivo de la producción o de la actividad de la empresa, que le obligan a modificar o disminuir la producción, haciendo obsoletos uno o varios puestos de trabajo, ya que de no extinguirse dichos puestos de trabajo, se desequilibraría el proyecto empresarial, resultando improcedente la extinción siempre que no se acredite adecuadamente la relación causa-efecto entre la medida tomada y la disminución productiva.

La forma de medir la justificación de estas causas no es la mera mejora de la empresa, sino la contribución a la superación de dificultades que impidan su buen funcionamiento, equilibrando así el derecho al trabajo y la libertad de empresa y la defensa de la competencia (TSJ País Vasco 21-2-06,). En este sentido se ha considerado procedente el despido objetivo por estas causas cuando, mediante una mejor organización de los recursos, se pretende superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado, o bien por exigencias de la demanda (STS de 10 de mayo de 2006, Rcd. 725/05; STS de 31 de mayo de 2006, Rcd. 49/05). En estas dos últimas resoluciones se razona que la valoración judicial de la adecuación a derecho de extinciones producidas al amparo de esta norma se ha de realizar siguiendo dos escalones de razonamiento: a) de un lado, identificando, en primer lugar, los problemas a los que se refiere la ley mediante la alusión a dificultades empresariales y análisis de si los concretos problemas alegados en el supuesto litigioso pueden subsumirse en tal concepto, entendiéndose que las dificultades a las que alude la ley son sinónimos de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia de carácter técnico, organizativo o de producción y exigiéndose que tales problemas sean actuales, perceptibles y objetivables en el momento de la extinción y no meramente hipotéticos. Así, se ha declarado que no concurre causa de extinción cuando esta se produce en el marco de una anticipación empresarial de estos problemas aun no materializados (STS de 17 de mayo de 2005,). Además, en esta fase de análisis se exige también averiguar la relevancia o consecuencias de estos problemas respecto a la marcha de la empresa, de manera que bastaría con que estuvieran impidiendo el buen funcionamiento de la empresa en función de las exigencias de la demanda o considerando su posición competitiva en el mercado, no siendo exigible que sean de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma. Por otra parte, para apreciar la concurrencia de las dificultades ha de estarse al sector y tipo de actividad de la empresa, dificultades que pueden plasmarse en cifras o datos desfavorables de producción, de costes de factores o de explotación empresarial, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado en los productos o servicios. b) El segundo bloque de razonamiento o análisis exige que, una vez cumplido el requisito anterior de la existencia de causas para amortizar

el puesto de trabajo, se analice y valore si la medida extintiva es o no razonable en términos de gestión empresarial; esto es, si existe una conexión de adecuación o funcionalidad entre la decisión extintiva y la superación de las dificultades acreditadas, lo que deberá constatarse si la extinción se ajusta o no al estándar de conducta del "buen comerciante", sin que sea necesariamente la medida más adecuada de todas las posibles.

Pues bien, en el caso, la instancia ha considerado la concurrencia de las causas objetivas alegadas por la empresa para proceder a la extinción del contrato de trabajo del demandante. Se ha entendido acreditada la incidencia negativa de la crisis del sector de la construcción en la empresa con una caída de los niveles de producción de entre un 40% y un 50%, resultando que, habiendo la empresa alegado causas técnicas, organizativas y de producción para proceder a la amortización del puesto de trabajo del demandante, no se exige una situación económica negativa, sino que basta con que la empresa tenga dificultades de diverso tipo.

En primer lugar, señalaremos que concurren causas de producción, puesto que la empresa demandada ha dejado de producir en una gran parte (la mitad, aproximadamente) las naves industriales y los silos, lo que también ha de redundar en la concreta sección en la que presta trabajos el demandante - el Departamento de Expediciones -, toda vez que ni la recepción ni la salida de materiales habrán mantenido los anteriores niveles, debido al descenso de producción, lo que a su vez habrá motivado un descenso en la compra de materiales y en la expedición de los mismos a las obras en construcción.

Por otra parte, es claro que han de concurrir causas organizativas, puesto que la falta de producción y el descenso del tráfico de materiales en el Departamento de Expediciones ha de tener su reflejo en la organización de los medios humanos, siendo suficiente un número inferior de trabajadores reorganizados mediante otras fórmulas distintas a las anteriores.

Lo antedicho supone que el puesto de trabajo del demandante - y de otros trabajadores - ha perdido la mayor parte de su contenido y que ha motivado una reorganización de los recursos humanos, de manera que el trabajo de recepción y expedición de materiales puede ahora realizarse con un número inferior de efectivos personales, lo que supone que la amortización de puestos de trabajo es, de un lado, cierta y de otro lado, imprescindible para mantener la viabilidad de la empresa, pues sin duda ello va a suponer una optimización de estos recursos humanos, ya que carecería de sentido mantener unos puestos de trabajo que han perdido gran parte de su contenido.

A ello no es óbice la resolución de la autoridad laboral en el ERE solicitado por la empresa para la suspensión de los contratos de trabajo de 119 trabajadores, ya que no sólo no es firme esta resolución, sino que los parámetros a tener en cuenta para la extinción y para la suspensión de los contratos son distintos, como también lo son el número de trabajadores afectados por unas y otras medidas.

Finalmente, la cuestión referida a la existencia o no de un grupo de empresas no será abordada por la Sala, habida cuenta de que el recurso no ha articulado formalmente un motivo al respecto, limitándose a manifestar no entender la razón de la exoneración de responsabilidad al resto de empresas demandadas, lo que no permite considerar como un auténtico motivo de censura jurídica de la sentencia de instancia.

En consecuencia, procede desestimar el recurso del trabajador, con íntegra confirmación de la sentencia recurrida.

TERCERO.- No procede hacer declaración sobre costas por gozar el recurrente vencido del beneficio de justicia gratuita (artículos 233-1 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , y 2-2 -d) de la Ley 1/1.996, de 10 de Enero, sobre Asistencia Jurídica Gratuita).

FALLO

Que desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por D. Rodrigo, frente a la Sentencia de 12 de mayo de 2009 del Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao, en autos núm. 229/09, confirmando la misma en su integridad.

Notifíquese esta Sentencia a las partes litigantes y al Ministerio Fiscal .

Una vez FIRME lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de procedencia del Recurso, junto con Testimonio de la presente Resolución, para dar cumplimiento al Fallo recaído, expidiéndose otra certificación que se unirá al Rollo a archivar por esta SALA, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias .

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el mismo día de su fecha por la Il.tra. Sra. Magistrada-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fé.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el grupo Banesto (Banco Español de Crédito) cta. número 4699-0000-66-2762/09 a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital- coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de 300,51 euros en la entidad de crédito grupo Banesto (Banco Español de Crédito) c/c. 2410-000-66-2762/09 Madrid, Sala Social del Tribunal Supremo.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quiénes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del regimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 48020340012010100136