

EDJ 2010/57534

TSJ La Rioja Sala de lo Social, sec. 1ª, S 18-2-2010, nº 40/2010, rec. 41/2010
Pte: Azagra Solano, Miguel

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
art.1 , art.5 , art.51.1 , art.52.c , art.53

RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral
art.97.2 , art.122.1 , art.191.c , art.215

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.

Procedimiento y efectos

Despido disciplinario

Calificación y efectos

Despido improcedente

Efectos

FICHA TÉCNICA

Legislación

Aplica art.97.2, art.122.1, art.191.c, art.215 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Aplica art.1, art.5, art.51.1, art.52.c, art.53 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, por D. Anton se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social número Uno de La Rioja, contra BANDALUX INDUSTRIAL, S.A. en reclamación de DESPIDO.

SEGUNDO.- Celebrado el correspondiente juicio, con fecha tres de septiembre de dos mil nueve recayó sentencia cuyos hechos probados y fallo son del siguiente tenor literal:

"HECHOS PROBADOS:

PRIMERO.- D. Anton ha prestado servicios por cuenta y bajo la dirección de la empresa Bandalux Industrial, S.A., que se dedica a la actividad de Fabricación y Comercialización de Estores, desde el 19 de mayo de 2003, con la categoría profesional de Oficial C2, y un salario diario bruto de 51,92 euros, incluidas pagas extras. No ostenta ni ha ostentado cargo de representación de los trabajadores.

SEGUNDO.- Con fecha 6 de abril de 2009 la empresa comunicó a D. Anton carta de fecha 3 de abril, con efectos de esa misma fecha, del siguiente tenor:

"Por la presente lamentamos comunicarle que esta empresa se ve en la necesidad objetiva de tener que proceder a la extinción de la relación laboral y amortizar su puesto de trabajo por causas productivas y organizativas, a fin de reestructurar y adecuar sus recursos humanos a la drástica disminución de la actividad provocada por la continua reducción de pedidos llevada a cabo por parte de todos nuestros clientes a lo largo del año 2008, y que en 2009, como lamentablemente usted mismo ha podido constatar, no sólo no se ha recuperado, sino que, justo lo contrario se viene agudizando mes a mes.

Esta medida extintiva encuentra amparo legal en la letra c) del art. 52 y 51.1 del ET EDL 1995/13475 , y surtirá plenos efectos en el día de hoy, 3 de abril de 2009 .

Las causas productivas y organizativas se resumen en la ya expuesta necesidad de tener que amortizar su puesto de trabajo ante el desplome de la cifra de ventas en la zona Aragón-Norte, donde desarrollaba Vd. en exclusiva las labores de Merchant, y que hace de todo punto inviable su mantenimiento y obliga a tener que adecuar la estructura y dimensión del equipo de merchandising a las

actuales necesidades impuestas por la adversa situación del mercado mediante una mejor y más racional organización de sus recursos que contribuya a superar la insostenible situación actual ya que, constatado que no tiene carácter coyuntural y atendida la persistencia y gravedad de la caída de ventas y la falta de expectativas de recuperación del mercado a corto y medio plazo, no deja más alternativa que tener que adoptar sin mayor dilación, entre otras, esta medida extintiva, con el fin de reequilibrar los costes de explotación e intentar de este modo mantener la competitividad de la empresa y contribuir con ello a garantizar su viabilidad futura, y proceder de inmediato a la reorganización del equipo de merchandising redistribuyendo la escasa actividad de la zona Aragón-Norte del siguiente modo:

- Merchant de Cataluña-Andorra, se hará cargo de la zona de Aragón, La Rioja y Navarra.
- Merchant Ruta Plata-Galicia se hará cargo de la zona del País Vasco, Cantabria, Castilla-León (Soria y Burgos).

Tal reasignación entre los Merchant colindantes a su zona es la única opción que puede permitir intentar hacer frente a la calamitosa situación actual. Aún siendo Vd. perfecto conocedor de la situación expuesta y sin perjuicio de poner a sus disposición cuanta información y/o documentación adicional considere oportuna a los efectos de verificar la realidad de las causas expuestas, le significamos un parámetro sumamente revelador del descenso producido en la facturación de la zona Aragón-Norte:

enero 08: 47.369,95; enero 09 27.087,04; Diferencia -20.282,91 o -42,82%.

febrero 08 35.563,90; febrero 29.662,40; Diferencia - 5.901,50 o 16,59%.

marzo 08 42.762,89; marzo 09 19.305,26; Diferencia -23.457,63 o -54,86%.

Total: Año 08 125.696,74; Año 09 76.054,70; Diferencia -49.642,04 o -39,49.

En consecuencia, los inasumibles coste de la actual estructura del equipo de merchandising quedarán reducidos a las reales necesidades de la empresa, sin perjuicio de seguir disponiendo de un adecuado servicio y atención a los clientes respecto de

- Cumplimiento de los calendarios de visitas a los centros adscritos a la zona Aragón-Norte.
- Comunicar las incidencias destacables en dicha zona.
- Comunicar los cambios de jefe de sección y responsables de lineal en los centros.
- Complimentar las hojas de visitas.
- Vigilar el cumplimiento de las cabeceras y promociones contratadas.
- Limpiar expositores, artículos y cambiar el muestrario.
- Reparar aquellos artículos deteriorados.
- Ordenar y reponer artículo, procurando que los expositores estén siempre completos.
- Conseguir un pedido previo por tienda y promoción.
- Procurar el mejor espacio en las tiendas.

Con ello no sólo se conseguirá eliminar sobredimensionados costes estructurales, sino que además permitirá cubrir el descenso de ventas y por consiguiente de carga de trabajo de las zonas colindantes que, si bien en menor medida, han visto reducidas sus ventas, optimizando en definitiva los recursos disponibles.

Por todo ello, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado b) del artículo 53.1 del ET EDL 1995/13475 ., en este mismo momento ponemos a su disposición la cantidad de 5.884,55 euros...".

Consta orden de transferencia de fecha 3 de abril de 2009 en el concepto de "despido Anton " por importe de 5.884,55 euros.

TERCERO.- Las ventas totales en Viewtex (nombre comercial de Bandalux Industrial, S.A.) en los tres primeros meses del año se han reducido, en enero un 26%, en febrero un 47% y en marzo un 31%. Por tanto una media de 34,66%.

Las ventas del Merchant de la zona Aragón-Norte, D. Anton se han reducido en enero un 43%, en febrero un 17% y en marzo un 55%. Una media de 38,33%.

Se han variado las zonas de merchandising de la empresa del 2008, con respecto a las del 2009: Luis Pedro tiene los mismos 57 centros; Juan Ignacio pasa de 66 centros a 111 centros; Cosme de 54 centros a 85 centros; David de 58 centros a 101 centros; Emilio tiene los mismos 42 centros; Evelio pasa de 44 a 85 centros. Se reasignan los centros de Anton (63 centros) y Hernan (63 centros).

D. Hernan, Merchand de la zona de Andalucía, ha sido despedido por la empresa, en fcha 23 de marzo de 2009, por "disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de su trabajo" (folio 619), reconociéndose por la empresa la improcedencia del despido y llegando a un acuerdo de indemnizar a 30 días por año de servicio.

CUARTO.- Bandalux Industrial, S.A., conforme a la cuenta de pérdidas y ganancias, tuvo un importe neto de la cifra de negocios en el año 2008, por ventas, de 46.373.889,97; y en el año 2007 de 45.494.771,57, siendo por ventas 46.322.827,24.

En la cuenta de resultados del año 2009, en operaciones continuadas el saldo de importe neto de la cifra de negocios es de 8.614.930,94.

QUINTO.- Con fecha 24 de marzo de 2009 se envía por la dirección de recursos humanos de la empresa a D. Anton sendos borradores de carta por despido disciplinario por disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, y de convenio por el que la empresa reconocería la improcedencia del despido.

SEXTO.- A D. Anton, en función de la facturación anual, la empresa le atribuye una comisión que en el año 2006 fue de 1.339,07 euros; en el año 2007 de 1.557,57 euros; en el año 2008 de 1.293,42; y hasta enero de 2009 se había reducido respecto a enero de 2008, de 99,48 a 56,88, es decir un 43%.

En la remisión de información de comisiones del año 2007 se le indica al trabajador, escrito a mano "bien", y en información de comisiones a septiembre de 2008 se le indica también a mano "Ya has tenido un aviso... espero te tomes en serio tu trabajo".

SEPTIMO.- Celebrado el preceptivo acto de conciliación ha resultado intentado sin efecto.

FALLO.- Que, ESTIMANDO la demanda de despido interpuesta por D. Anton contra Bandalux Industrial, S.L. en cuanto a la pretensión articulada con carácter subsidiario, debo declarar y declaro improcedente el despido del actor, condenando a la empresa demandada, a su elección, a su inmediata readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, o a abonarle en concepto de diferencia de indemnización la cantidad de 7.939,15 euros, atendiendo a la antigüedad de 19 de mayo de 2003 y al salario bruto diario de 51,92 euros, más el importe de los salarios de treinta días por falta de preaviso, con satisfacción en ambos casos de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (03/04/09) hasta la notificación de la sentencia al empresario, o hasta que el trabajador hubiese encontrado otro empleo, si tal colocación fuese anterior a la sentencia y se acreditase por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios mencionados a razón de 51,92 euros día, entendiéndose en caso de no ejercitar la opción que procede la readmisión.

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por BANDALUX INDUSTRIAL, S.A., siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

CUARTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El 3 de septiembre de 2009, el Juzgado de lo Social núm. Uno de La Rioja, dictó sentencia en los autos 346/09 seguidos a instancias de D. Anton contra la empresa "Bandalux Industrial, S.A.", en materia de despido.

En la parte dispositiva de la mencionada resolución, se estimó la pretensión subsidiaria de la demanda origen de las actuaciones, declarándose la improcedencia del despido del demandante, y resultando condenada la mercantil demandada a cumplir con las consecuencias legales inherentes al referido pronunciamiento.

Frente a la sentencia dictada por el juzgado, recurre en Suplicación la representación letrada de la empresa "Bandalux Industrial, S.A.", planteando su recurso sobre la base de un único motivo, tendente a solicitar el examen del derecho aplicado en la resolución que ahora se combate.

SEGUNDO.- Con amparo procesal en el apartado c) del artículo 191 de la Ley Adjetiva Laboral EDL 1995/13689 interpone la recurrente el motivo de su recurso, denunciando la infracción por parte de la sentencia dictada en la instancia de lo dispuesto en los artículos 52.c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, así como de los artículos 97.2 y 122.1 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689.

La sentencia que ahora se combate estimó la petición deducida de forma subsidiaria por el demandante, y esta estimación se basó, no tanto en el hecho de negar la concurrencia de las razones esgrimidas por la empresa para causar el cese, cuanto por considerar que la reorganización llevada a cabo por la mercantil demandada y ahora recurrente, debía ser cuestionada al considerarse "totalmente desequilibrada a la vista de los datos obrantes en las actuaciones...".

La causa dada por la resolución judicial a la estimación de la pretensión del trabajador, se sitúa por lo tanto en la disconformidad del juzgador de instancia con la reorganización llevada a cabo por la empresa tras el descenso en las ventas, descenso que -objetivamente acreditado-, se hace constar en la redacción fáctica de la sentencia.

Pues bien, para dar solución a la cuestión planteada, debe recordarse lo siguiente: como es sabido, cuando la empresa tenga una necesidad objetivamente acreditada, puede amortizar puestos de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 .c) de la norma estatutaria en número inferior al establecido para el supuesto de despido colectivo, y ello por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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 causas organizativas las 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 conectan con 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, hay que aclarar que, al no exigirse para las mismas la presencia de situaciones negativas de la empresa, se permite desvincular estas causas de la existencia de pérdidas o resultados económicos desfavorables. Ahora bien, si la causa aducida es económica, se exige la concurrencia de la existencia de la situación negativa y que la medida adoptada contribuya a superarla, y si la causa aducida es una de las tres restantes - técnica, organizativa o de producción-, debe acreditarse que, aunque la situación económica no sea negativa, las medidas adoptadas contribuyen razonablemente a superar la situación que impide el buen funcionamiento empresarial.

Como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 10-5-06, "el término genérico "dificultades", que el artículo 52.c. ET EDL 1995/13475 utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad. En el momento del despido tales problemas de gestión o pérdidas de eficiencia han de ser perceptibles u objetivables, y no meramente hipotéticos. Caracteriza, por tanto, al supuesto de hecho del artículo 52.c. ET EDL 1995/13475, el que la amortización del

puesto de trabajo que justifica el despido es la que responde o reacciona frente a dificultades ya actualizadas y acreditadas, y no la que resulta de otros proyectos, iniciativas o anticipaciones del empresario, que podrían justificar el recurso a otras medidas de reorganización o mejora de gestión (STS 17-5-2005, rec. 2363/2004 , pero no el despido objetivo por causas empresariales.

Las "dificultades" que justifican la modalidad de despido descrita en el mismo no necesitan ser de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma. Basta, como se dice literalmente en la redacción actual del precepto, con que "impidan" su "buen funcionamiento", refiriendo éste, bien a las "exigencias de la demanda", bien a la "posición competitiva en el mercado". La primera expresión alude a lo que la propia Ley llama "causas productivas", que surgen "en la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado", mientras que la segunda apunta indistintamente a las "causas técnicas", relativas a los "medios o instrumentos de producción" y a las "causas organizativas", que surgen "en la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal" (STS 14-6-1996, rec. 3099 .Cómo se han de manifestar o concretar estas dificultades o problemas de gestión en la vida de las empresas es cuestión que depende de factores diversos. Entre ellos hay que contar, desde luego, el sector y el tipo de actividad al que se dedican y la esfera o ámbito de afectación sobre el que inciden. En todo caso, la "concreción" de las dificultades o problemas de gestión empresarial contemplados en el artículo 52.c. ET EDL 1995/13475 "se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado en los productos o servicios, etcétera".

Pues bien, como así estableció la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco en sentencia de 26 de septiembre de 2006, 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.

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), 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.

Sobre el empresario pesa la carga de probar que su organización productiva ha sufrido modificaciones y acreditada esta realidad, no cabe entrar a discernir el origen o la finalidad de las mismas, gozando el empresario de libertad para modificar la estructura de su empresa. Por otra parte debe el empresario acreditar que la alteración de la organización productiva incide en el ámbito en el que el despido presta servicios de tal manera que es el concreto contrato de trabajo el que entra en crisis y no propiamente la empresa porque el puesto deviene innecesario y el trabajador no puede cumplir con su prestación básica que es la de trabajar (artículo 5 ET EDL 1995/13475). Ahora bien, que la medida de extinción afecte a un puesto de trabajo no significa que las funciones propias del mismo desaparezcan pues éstas pueden seguir formando parte de la actividad si bien desarrolladas por un menor número de trabajadores: amortización equivale a suprimir un concreto puesto de trabajo sin que ello signifique la desaparición de las funciones inherentes al mismo dado que puesto de trabajo y funciones son perfectamente separables y la desaparición del primero no debe conllevar necesariamente la eliminación de las tareas del puesto que se pueden integrar en otro u otros puestos de trabajo. Se trata, en definitiva, de una medida razonable que permite aprovechar mejor los recursos humanos: las funciones las pueden asumir otros por su categoría y puesto. Así lo ha manifestado la STS de 29 de mayo de 2001 de forma clara, «amortizar puestos de trabajo en el sentido del art. 52 .c) quiere decir suprimir o reducir el volumen de trabajo por cuenta ajena disponible en una unidad productiva (...)» y no «las funciones o cometidos laborales».

En definitiva, la valoración de adecuación o proporcionalidad se proyecta sobre hechos pasados, y también sobre la situación actual y previsiones futuras de la empresa, y los factores a tener en cuenta por el órgano jurisdiccional no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a los hechos históricos, sino de apreciación de razonabilidad, de acuerdo con reglas de experiencia reconocidas en la vida económica. El objeto de valoración es, por tanto, en este punto, a diferencia de lo que sucede en la comprobación de la situación de ineficiencia o falta de rentabilidad de la empresa, no un juicio sobre hechos probados, sino un juicio de atenuamiento del empresario a una conducta razonable, con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas.

Pues bien la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada por la empresa en relación con el trabajador demandante concurre en el supuesto traído a enjuiciamiento circunstancia que unida a la concurrencia real de las causas alegadas por el empresario como motivo de su decisión, hace que la resolución que ahora se dicta deba estimar el recurso planteado revocándose la sentencia dictada en la instancia.

Esta conclusión, además de ser respetuosa con la doctrina a la que hemos hecho referencia en párrafos anteriores, tiene su fundamento en las consideraciones siguientes: Es un hecho no discutido por los litigantes que las causas en las que la empresa basó su decisión de despedir al demandante, eran causas objetivas y, dentro de ellas, las denominadas causas productivas y organizativas, es decir, la decisión empresarial no tuvo por causa la presencia de razones de estricto contenido económico, sino que aquellas se ciñeron a causas productivas y organizativas.

De igual modo, es un hecho no discutido, que las causas antes referidas se concretaban en la presencia de una reducción en la facturación derivada de una reducción en las ventas que, como así se establece de forma expresa en el hecho probado tercero de la sentencia, alcanzó en los meses de enero, febrero y marzo del 2009 el 38,33% de media en la zona de Aragón -Norte en donde trabajaba el demandante, y del 34,66% en el ámbito nacional.

La reducción en las ventas determinó una reorganización de las zonas de trabajo -extremo que también se recoge en los hechos probados de la sentencia-, determinando que de 8 zonas de trabajo se pasara a 6 amortizándose dos puestos de trabajo.

Pues bien, una reducción en las ventas de más del 38% en la zona en la que prestaba servicios el demandante, cuando en el resto del Estado se sitúa en más del 34%, hace necesaria la adopción de medidas tendentes a reequilibrar la empresa mediante una mejor organización de sus recursos, ya que la concreción de las dificultades de gestión presentes en la empresa se reflejan en las propias cifras de venta que se recogen en la declaración fáctica de la sentencia.

La empresa en el intento de reorganizar y reequilibrar las cargas de trabajo, reorganizó a los trabajadores que prestaban servicios como merchands, pasando a realizar las funciones del actor los trabajadores de las zonas colindantes a la hasta entonces atribuida al demandante. La amortización del puesto de trabajo del demandante, cuya reducción en las ventas supera la media del resto del país, no sólo elimina los costes derivados del mantenimiento del puesto, sino que permite atribuir el trabajo del actor a los merchands de las zonas colindantes en las cuales también se había producido una disminución significativa de ventas y por tanto del trabajo a realizar.

Si las ventas se han reducido en los tres últimos meses en la forma drástica que se describe en la sentencia; si esto lleva consigo una evidente reducción en el trabajo del merchand -pues si se vende menos, menos artículo debe reponer- y si, en menor medida, la reducción de ventas afecta al resto de centros, una práctica racional y proporcionada es la que intenta, como en este caso sucede, reorganizar el trabajo que se sigue demandando aunque de forma reducida a la que hasta ahora se solicitaba.

La reorganización llevada a cabo por el empresario debe tildarse de racional y proporcionada, no correspondiendo a los órganos judiciales juzgar si la medida adoptada deviene en una buena o mala estrategia económica, pues no corresponde a los juzgados y tribunales suplir la actividad del empresario, debiendo limitarnos a controlar la racionalidad de la medida adoptada para evitar situaciones de abuso del derecho, fraude de ley o situaciones discriminatorias.

Como hemos tenido ocasión de exponer anteriormente, nada impide que amortizado el puesto de trabajo, sus funciones puedan ser asumidas por otros trabajadores si esta medida lleva consigo una más racional distribución de tareas, cosa que en este caso ocurre, pues el resto de trabajadores que también han visto reducido su trabajo pueden realizar el trabajo, también reducido, desarrollado hasta ahora por el demandante. Si a ello añadimos que la selección de los trabajadores afectados por la decisión corresponde al empresario dentro de los parámetros de la ausencia de fraude, abuso o discriminación, no puede menos que afirmarse que la decisión empresarial es ajustada a derecho y por ello, debe ser estimado el recurso, lo que lleva consigo la revocación de la sentencia y la desestimación de la demanda inicialmente planteada, sin expresa condena en costas.

Vistos los preceptos legales de pertinente aplicación

FALLO

Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN interpuesto por la representación letrada de la empresa BANDALUX INDUSTRIAL, S.A., contra la Sentencia núm. 415/09 del Juzgado de lo Social número Uno de La Rioja, de fecha 3 de septiembre de 2009, dictada en autos núm. 346/09 promovidos por D. Anton frente a la recurrente, en reclamación por DESPIDO, y, en consecuencia, REVOCAMOS DICHA SENTENCIA declarando la procedencia de la medida extintiva adoptada por la empresa con efectos del 3 de abril de 2009, fundada en causas organizativas y productivas y, desestimando la demanda rectora del proceso, absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones en su contra deducidas. Una vez sea firme la presente sentencia, DEVUÉLVASE A LA PARTE RECURRENTE EL DEPÓSITO Y LAS CONSIGNACIONES que constituyó para recurrir. Sin expresa condena en costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en los artículos 215 y siguientes y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 . Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho la consignación oportuna en el Juzgado de lo Social, deberá ésta consignarse en la cuenta que esta Sala tiene abierta con el núm. 2268-0000-66- 0041-10 del BANESTO, Código de entidad 0030 y Código de oficina 8029 pudiendo sustituirse la misma por aval bancario, y el depósito para

recurrir de 300,51 euros deberá hacerse ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Expídanse testimonios de esta resolución para unir al Rollo correspondiente y autos de procedencia, incorporándose su original al correspondiente libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos mandamos y firmamos

E./

Publicación.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 26089340012010100031