

# Jurisprudencia

**Fecha:** 10/03/2011

**Marginal:** 09059340012011100083

**Jurisdicción:** Social

**Ponente:** MARIA JOSE RENEDO JUAREZ

**Origen:** Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Burgos

**Tipo Resolución:** Sentencia

**Sección:** Primera

**Cabecera:** Resolución de contrato por causas objetivas. La dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad

## Texto

### Encabezamiento

Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL

BURGOS

SENTENCIA: 00083/2011

RECURSO DE SUPPLICACION Num.:65/2011

Ponentelma. Sra. D<sup>a</sup>. María José Renedo Juárez

Secretaría de Sala:Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA N<sup>o</sup>: 83/2011

Señores:

Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilmo. Sr. D. José Luis Rodríguez Greciano

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a diez de Marzo de dos mil once.

En el recurso de Suplicación número 65/2011 interpuesto por la representación letrada de D. Herminio , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia en autos número 582/10 seguidos a instancia del recurrente, contra CETCO IBERICA CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS S.L.U. y CETCO IBERIA S.L.U., en reclamación sobre Despido. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> María José Renedo Juárezque expresa el parecer de la Sala.

## Antecedentes de Hecho

PRIMERO.- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 23 de noviembre de 2010 cuya parte dispositiva dice: "Desestimo la demanda de despido presentada por D. Herminio contra las empresas Cetco Iberia Construcciones y Servicios, S. L. U., y Cetco Iberia, S. L. U., y les absuelvo de las pretensiones deducidas".

SEGUNDO.- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: "PRIMERO.- D. Herminio prestó sus servicios a la orden y cuenta de la empresa Cetco Iberia Construcciones y Servicios, S. L. U., desde el 13-V1-1994, con la categoría profesional de licencia técnico C, y percibía una remuneración salarial de 4.099,64 euros mensuales, prorrateadas las pagas extraordinarias.- La prestación de servicios la inició en la empresa Duka Ibérica, S. A., subrogándose posteriormente en la relación laboral Linteco Ibérica, S. L. U, que después de diferentes operaciones societarias y modificaciones estatutarias, se denomina Cetco Iberia Construcciones y Servicios, S. L. U.- Desde el 14-VIII-2010, el trabajador percibe la prestación de desempleo. (El certificado de retenciones, nóminas, la subrogación y datos registrales se dan por reproducidos). SEGUNDO.- Las empresas demandadas Cetco Iberia Construcciones y Servicios, S. L. U., y Cetco Iberia, S. L. U., tiene el mismo domicilio social y administrador, similar objeto social (fabricación y comercialización de materiales sintéticos y de impermeabilización y productos para el tratamiento de aguas residuales y otros usos relacionados con la protección del medio ambiente versus comercialización, instalación y producción de todo tipo de materiales para su uso en la construcción, obra civil, medio ambiente y agricultura), y formaba parte de un grupo de empresa, perteneciendo la totalidad de las participaciones a las sociedades Amcol B. V. -neerlandesa- y Cetco Europe Limited -británica-, respectivamente.- En los dos ejercicios 2008 y 2009, los resultados después de impuestos de las empresas ascendieron a 647.875,70 y 1.310.915,58 euros, y 306.877,87 y 279.468,98 euros, respectivamente, y contaban con una plantilla de 26 y 26, y 9 y 11 trabajadores, que prestaban sus servicios indistintamente para ambas empresas.- Con anterioridad a 2008, el trabajador prestó sus servicios como responsable del departamento de impermeabilización; posteriormente, al constituirse el de perforación por el incremento

de la demanda, como responsable del último, y actualmente, tras la supresión del último, ha sido absorbido por el de logística.- En el departamento de perforación, el total presupuestado ascendió a 374.400 euros, en año 2009, y 290.659 euros y 510.000 euros, en el primer semestre 2010 y año 2010, que se redujeron considerablemente tras resultar fallidas dos operaciones en el primer semestre, sin que haya remontado posteriormente, cuando fue absorbido por el de logística. (Las escrituras, cuentas, declaraciones fiscales, presupuestos, resoluciones judiciales y testimonios se dan por reproducidos).

TERCERO.- El 29-VII-2010, por escrito, la empresa notificó al trabajador el despido por causas objetivas -productivas-, con efectos en la referida fecha, por la necesidad de amortizar su puesto de trabajo en la división que está integrado, con el personal y costes, en la que expuso en que la actividad de la división/departamento de perforación al que pertenece, en el que ha venido desarrollando sus productos a través de Cetco Iberia, Construcciones y Servicios, S. L., como a través de Cetco Iberia, S. L., al haber sufrido una importante descenso hasta mayo, superior a un 50% respecto al ejercicio precedente, y arrastrar unas pérdidas de 13.223, sin tener en cuenta los posibles impagos, y que las perspectivas del departamento no son halagüeñas, por la crisis económica general y la del sector en particular, así como la de los clientes, y puso de relieve que tiene derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades y que se le abonará simultáneamente a la entrega de la carta, así como se encuentra a su disposición la liquidación y la indemnización por falta de preaviso.- En el día referido, por transferencias bancarias, la empresa abonó los importes de la indemnización y liquidación. (La carta de despido y los justificantes bancarios se dan por reproducidos). CUARTO.- El actor no ostenta, ni ha ostentado, la representación -legal o sindical- de los trabajadores. QUINTO.- El 23-VIII-2010, en el U. M. A. C., el acto de conciliación se celebró sin avenencia".

TERCERO.- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la parte actora, no habiendo sido impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO.- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

## Fundamentos de Derecho

PRIMERO.-El presente recurso dimana de una sentencia en la que se desestima la demanda por impugnación de un despido por causas objetivas .

Se articula en primer lugar al amparo del art 191 B de la LPL solicitando la modificación de hechos probados.

De los artículos 191, b) y 194, 3 de la vigente Ley Procesal Laboral y de la que viene siendo su interpretación jurisprudencial pacífica, deriva la siguiente doctrina general,

respecto al motivo de Suplicación consistente en la revisión de los hechos tenidos como probados en la Sentencia de instancia recurrida:

1) Que se debe señalar en el motivo, con una absoluta claridad, cual sea el concreto hecho o hechos probados de los que se pretende obtener su modificación, con detalle en su caso del particular párrafo que se quiere hacer objeto de la misma. Y si lo postulado es su eliminación o su sustitución por otro texto alternativo, debe entonces ser ofrecido en su redacción literal, lo mismo que si lo pretendido es adicionar al relato de hechos probados un determinado texto nuevo y particular, o añadir un completo hecho probado.

2) Debe igualmente indicarse con detalle, el concreto documento obrante en los autos, o bien la pericia practicada contradictoriamente en el acto de juicio oral, que, en opinión de la parte recurrente, sirvan de soporte a la revisión fáctica pretendida en el motivo, al ser estos los únicos medios de prueba que permite el artículo 191, b) de la LPL que pueden ser empleados para apoyar, en este particular trámite, una pretensión de revisión fáctica. De tal modo que no es dable una invocación genérica o inespecífica de la documental obrante en los autos ( STS de 11-7-96 ). Y no siendo tampoco válida, a efectos de este recurso, la prueba de interrogatorio de parte, ni tampoco la prueba testifical; con independencia ello del eventual valor probatorio que, en ejercicio razonado de la función que le atribuye el artículo 97,2 de la norma procesal citada, le pueda conferir el juzgador de instancia.

3) Se tiene que tener en cuenta, en concreto respecto a la cita de documentos, lo siguiente: a) Que deben ostentar realmente tal cualidad los que sean señalados, de tal modo que no cabe basarse en el contenido de la prueba testifical o en el interrogatorio de partes ( artículo 299,1, 1º Ley de Enjuiciamiento Civil ), pues pese a que se encuentre resumen suficiente de las mismas en el acta de juicio -como obliga el artículo 89, 1 , c), 1º de la Ley Procesal Laboral no pierden por ello su concreta cualidad probatoria ( STS de 16-5-90 ), no transformándose por lo tanto en prueba documental; b) Además, el soporte documental que sirva de base al motivo, debe contener, inexcusablemente, una suficiencia probatoria, de tal modo que se desprenda claramente la modificación pretendida del mismo, sin que exista necesidad de tener que acudir a conjeturas, razonamientos añadidos, deducciones o elucubraciones ( SSTS de 19-7-85 o de 14-7-95 ).

4) Dado el carácter de recurso extraordinario de la Suplicación, distinto de la Apelación ( STC 18-10-93 ), no se puede pretender que se realice una nueva lectura, por parte de la Sala, de todo el material probatorio obrante, al no ser esa su función, que le viene normativamente atribuida al órgano judicial de instancia por el artículo 97,2 de la Ley de Procedimiento Laboral citada; ni por tanto, tampoco es admisible que sea este órgano judicial el que construya el recurso a la parte recurrente, pues ello iría en contra de su obligación esencial de imparcialidad, y vulneraría tanto el derecho a la defensa como a la contradicción de las demás partes personadas, con infracción del artículo 24,1 del Texto Constitucional ( STS de 28-9-93 ).

5) Debe derivar claramente la modificación pretendida, sea de sustitución, de adición, o de eliminación, del apoyo útil alegado, sin necesidad de tener que acudir para ello a deducciones, elucubraciones o argumentaciones añadidas. De tal modo que se desprenda de ese apoyo probatorio señalado, de modo contundente y sin sombra de duda, tanto la nueva situación fáctica propuesta, como la pertinente y paralela

equivocación del órgano judicial de instancia al alcanzar su propia convicción, que se pretende revisar.

6) Por último, se requiere que la modificación que se pide sea relevante a los efectos de la resolución de la causa, acreditando error, omisión o arbitraria interpretación de las pruebas por parte del Juzgador, de manera que lo pretendido no quede desvirtuado por otras probanzas que hayan podido ser consideradas por el Juzgador de instancia, de las que quepa deducir una interpretación distinta a aquella que obtiene la parte, pues ante posibles contradicciones debe prevalecer el criterio del órgano jurisdiccional, que actúa en el pleito de manera imparcial y objetiva frente a la parte; a su vez, no basta con aportar con la modificación una puntualización o matización, al ser preciso, como ya decíamos, que la revisión sea trascendente y de entidad suficiente para variar los hechos de la sentencia recurrida.

La modificación que se pretende es la variación del salario del trabajador, sustituyendo la declarada probada por el Juez de 4099.64euros por la de 4191.16euros ,basándose en los doc. obrantes a los folios 209 y 215 de las actuaciones y como consecuencia de dicha premisa, se modificaría la indemnización y salarios de tramitación.

La única diferencia se encuentra en el concepto del antigüedad a que se refieren en el último mes directamente anterior al despido o en las nóminas que comprenden hasta los dos últimos años a la fecha del despido. La nómina del mes de julio del año 2010 deja como complemento de antigüedad 393,93 euros, frente al concepto que figura abonado en los meses referentes a los dos años anteriores al despido es de 281 ,38 euros mensuales.

No existe causa justificada que acredite el incremento del concepto fijo de antigüedad para poder ser evaluado para modificar la indemnización y por consiguiente, como explica expresamente en su fundamentación jurídica el juzgador de instancia, procede confirmar el salario determinado en los hechos declarados de la sentencia como probados.

Por consiguiente no existen incongruencia alguna en cuanto a la cuantía fijada como salario y la establecida consecuentemente para el cálculo de la indemnización y salarios de tramitación.

SEGUNDO.- Se articula el siguiente motivo del recurso al amparo del artículo 191 C de la vigente ley de procedimiento laboral en aplicación de los artículos 53.4 del estatuto de los trabajadores y artículo 122.3 de la ley de procedimiento laboral entendiendo que no se ha puesto a disposición del trabajador la indemnización ajustada a derecho y por tanto existe un error no excusable y procede la declaración de improcedencia del despido.

Evidentemente si no tenemos la premisa previa de que el salario es inadecuado, no se puede llegar a la conclusión de que exista un error excusable o no, para haber consignado la indemnización adecuadamente y por tanto la procedencia o improcedencia del despido.

TERCERO.- En tercer lugar se articula como motivo de recurso la infracción del artículo 52. C en relación con el artículo 51.1 del estatuto de los trabajadores en cuanto a las causas objetivas argumentadas en el despido objeto de la presente LITIS y el

concepto de grupo de empresas, invocando las sentencias de los TSJ de Cataluña de 10-1-2008 y Cantabria 29-7-2008 así como del TS de 23-1-2007 .

El recurrente pretende que se declare la aplicación del concepto de grupo o unidad empresarial entre las empresas codemandadas entendiendo que en el caso que nos ocupa existe un grupo empresarial económico por cuanto los socios, el administrador único, así como el domicilio social y objeto social son complementarios y/o los mismos perteneciendo a la misma rama de actividad.

Son reiteradas las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia las que reconocen que no puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el Juzgador «a quo», que ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado; el recurrente no puede validamente hacer, «sic et simpliciter», una alegación genérica en contra del relato judicial; no puede tampoco alegar, sin más, la inexistencia de prueba que respalde dicho relato judicial; debe el recurrente basar su ataque al hecho concreto de que se trate, en prueba documental y/o pericial determinada; y además, el error de interpretación de prueba que se predica existente debe dimanar, de forma patente, clara y directa, de los documentos o pericias expresamente señalados al efecto, sin que haya de recurrirse a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas;

Pues bien, en el caso, la revisión no debe prosperar, al no evidenciarse error valorativo del Magistrado y su consecuente desatención a las reglas de la sana crítica en el ejercicio de la facultad valorativa de la prueba, que en exclusiva tiene atribuida (ex artículo 97-2 LPL ), puesto que, como sostiene reiterada doctrina de Suplicación, la conveniencia o no de la valoración, corresponde al Juez de instancia quedando sustraída a la valoración subjetiva de la parte recurrente, y es que es doctrina constante del Tribunal Supremo (entre otras la STS 17 de Diciembre de 1990 ) la de que es al juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción (concepto más amplio éste que el de los medios de prueba) para establecer la verdad procesal, intentando su máxima aproximación a la verdad real, valorando en conciencia y según las reglas de la sana crítica la prueba practicada en autos, conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 97.2 de la LEC en relación con el artículo 348 de la actual y supletoria LEC .

En su consecuencia, el error de hecho ha de ser evidente y fluir, derivarse y patentizarse por prueba pericial o documental eficaz y eficiente, sin necesidad de acudir a deducciones más o menos lógicas o razonables, pues dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación y de que no se trata de una segunda instancia, no cabe llevar a cabo un análisis de la prueba practicada con una nueva valoración de la totalidad de los elementos probatorios ( Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 1999 ), pues ello supondría, en definitiva, sustituir el criterio objetivo del Juzgador de instancia, por el de la parte, lógicamente parcial e interesado, lo que es inaceptable al suponer un desplazamiento en la función de enjuiciar que tanto el artículo 2.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como el artículo 117.3 de nuestra Constitución otorgan en exclusiva a los Jueces y Tribunales.

Para entender que existe un único empresario del actor, constituido por el grupo de empresas, por abuso de la forma social, se requieren la concurrencia de elementos que denoten el fraude de ley, pues como es sabido, la independencia y limitación de la responsabilidad de la sociedad es mandato legal, sin perjuicio de que pueda acreditarse, como en cualquier otro extremo, la existencia de fraude de ley o abuso de derecho a la independencia de la sociedad respecto a otra u otras sociedades con las que pudiera formar un grupo que actuara como único empresario frente al trabajador, por recibir indistintamente los frutos del trabajo del mismo, organizarlo, o retribuirlo, tanto recibiendo en su patrimonio unitario los frutos como abonando desde él el salario, por la confusión subjetiva de trabajadores que presten indistintamente el trabajo, como por la confusión objetiva de patrimonio, sin la debida separación propia del patrimonio social, como garantía frente a trabajadores y terceros.

En sustancia, todos estos son elementos de una única realidad, que es la utilización torticera de la personalidad independiente de la sociedad para hacerla funcionar de forma integrada o colectiva con otras en una unidad, que es el empresario real del trabajador, por adoptar su posición de forma unitaria en la relación laboral, al dar trabajo o recibir los frutos, abonar el salario o en definitiva asumir la posición del empresario de forma única frente al trabajador.

La doctrina jurisprudencial sobre el grupo ilegal de empresas a efectos de la responsabilidad solidaria de las mismas por constituir un grupo ilegal y en consecuencia -en lo que ahora nos ocupa- a efectos de valorar como única empresa real su situación económica a efectos de un despido objetivo o colectivo- ha concretado los requisitos que han de concurrir para apreciar la existencia de este abuso de la independencia de la sociedad, y se resume en la STS 10/7/2008 , según la que "como señala esta Sala del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1998 , recordada por la de 21 de diciembre de 2000 ( rec. 4383/1999 ) citada en la de instancia: "(...) 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 24 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 ).

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 " .

Pues bien, en autos no se ha probado dicho extremo. No existiendo ni unidad de caja ni confusión elementos patrimoniales ni de medios de producción, no puede prosperar el recurso interpuesto.

CUARTO.- 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, JUR 172370 ).

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, Rjud. 725/05 ; STS de 31 de mayo de 2006, Rjud. 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 , RJ 9696 ). 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.

Ya se había señalado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en las Sentencias de 10 de Mayo de 2006 rec. 725/05 ), 31 de Mayo de 2006 (rec. 49/05 ) y 11 de Octubre de 2006 (rec. 3148/04 referido a empresas u organizaciones, que el término genérico "dificultades", que el art. 52.c. del ET 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 art. 52.c. del ET 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. La indicada exigencia de actualización y acreditación de dificultades, problemas de gestión o pérdidas de eficiencia se mantiene, como ha declarado La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 30-9-1998 , rec. 7586 y STS 21-7-2003 , rec. 4454/2002 )

Ahora bien, a diferencia de lo que sucedía en la redacción de la Ley 11/1994 (vigente cuando se dictó la STS 30-9-98 , citada), a partir de la modificación del art. 52.c. ET establecida en la Ley 63/1997 , 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 )

Por su parte la STS 7/6/2007 precisa que "no cabe duda que la causa organizativa o productiva en que se basan los despidos de autos es la amortización de los puestos que ocupaban los trabajadores, a consecuencia de la rescisión de la contrata. Y en relación a esta causa de despido objetivo esta Sala ha sentado la doctrina de que el art. 52-c) del ET no impone al empresario la obligación de "agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador" en la empresa, ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado "otro puesto vacante de la misma". Así lo han establecido las sentencias de este Tribunal de 21 de julio del 2003, rec. 4454/2002 ; 19 de marzo del 2002 , rec. núm. 1979/2001 ; y 13 de febrero del 20021, rec. núm. 1496/2001 , entre otras. Por consiguiente, de conformidad con la doctrina jurisprudencial que se acaba de citar, lo lógico es deducir que la amortización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador, constituye causa objetiva justificativa del despido, sin que el hecho de que puedan existir en la empresa otros puestos vacantes, determine normalmente la declaración de improcedencia de tal despido".

Finalmente, la STS 31/1/2008 declara que "es doctrina jurisprudencial reiterada de esta

Sala del Tribunal Supremo que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción, mientras que el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento ( STS 13-2-2002, rec. 1436/2001 ; STS 19-3-2002, rec. 1979/2001 ; STS 21-7-2003, rec. 4454/2002 ).

Y tras la reforma del año 2010, ya que el despido se produce tras la entrada en vigor del RD del art. 52 c del Estatuto de los Trabajadores en el concreto extremo aquí discutido señala en su nueva redacción " Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambio entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda."

En el presente procedimiento se ha acreditado que el departamento de logística absorbe al de perforación-al que pertenecía el actor- por no tener actividad, y que el actor perteneció al departamento de impermeabilización y la pérdida de encargos, por otro lado es objetiva. Con lo cual existe una causa productiva y organizativa acreditada y la medida adoptada contribuye a una mayor adecuación de recursos y a favorecer su competitividad.

En este mismo sentido STSJ, Social sección 1 del 05 de Noviembre del 2010 ( ROJ: STSJ CL 5898/2010. Por todo lo procede la confirmación de la sentencia de instancia y desestimación del recurso.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

## Fallo

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Herminio , frente a la sentencia de que dimana el presente rollo dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia de fecha 23 de Noviembre de 2010 , en autos número 582/10 seguidos a instancia del recurrente, contra CETCO IBERICA CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS S.L.U. y CETCO IBERIA S.L.U., en reclamación sobre Despido, y en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en los artículos 100 de la Ley de Procedimiento Laboral, 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y sus concordantes y firme que sea la presente, contra la que cabe interponer recurso extraordinario de casación para la

unificación de doctrina para ante el Tribunal Supremo dentro de los diez días siguientes de su notificación, devuélvanse los autos junto con testimonio de esta Sentencia, incorporándose otro al rollo que se archivará en la Sala, al Juzgado de lo Social de procedencia para su ejecución.

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

